

資料 2 - 2

専門技術職員の人材育成体制の在り方
について

(山野井構成員作成資料)

岡山県における人材育成体制の構築について

岡山県保健福祉部保健福祉課

1 岡山県の概況

平成17年総人口：約196万人、老年人口割合：22.4%
 就業別人口：第1次 6.5% 第2次 32.4% 第3次 60.4%
 出生率：9.1 (H16) 合計特殊出生率 1.38 (H16)
 市町村合併の現状 78から29 (平成19年1月には27になる予定)
 政令市保健所：岡山市 (H6～) 約67万5千人 倉敷市 (H13～) 46万9千人
 岡山市は政令指定都市を目指している。
 保健所数 (政令市2 県9)

(1) 岡山県の地域関係職員の推移

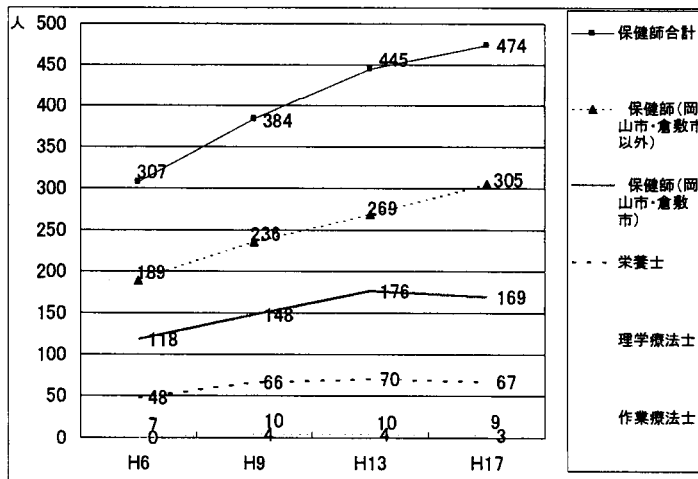
① 年齢階級別保健師割合

所 属	年 代	20才代	30才代	40才代	50才以上	合 計
保 健 所	岡山県	41	57	54	47	199
	%	20.6	28.6	27.1	23.6	100
全 国		1,242	2,245	2,296	1,852	7,635
	%	16.3	29.4	30.1	24.2	100
市 町 村	岡山県	96	119	106	56	377
	%	36.7	31.6	28.1	14.9	100
全 国		5,250	7,877	5,866	3,320	22,313
	%	23.5	35.3	26.3	14.9	100

資料 全 国：厚生労働省「平成16年衛生行政報告例」

岡山県：「保健師・助産師・看護師業務従事者届」(隔年報告)平成16年12月末現在、保健所は政令市保健師数含

② 市町村職員数の推移

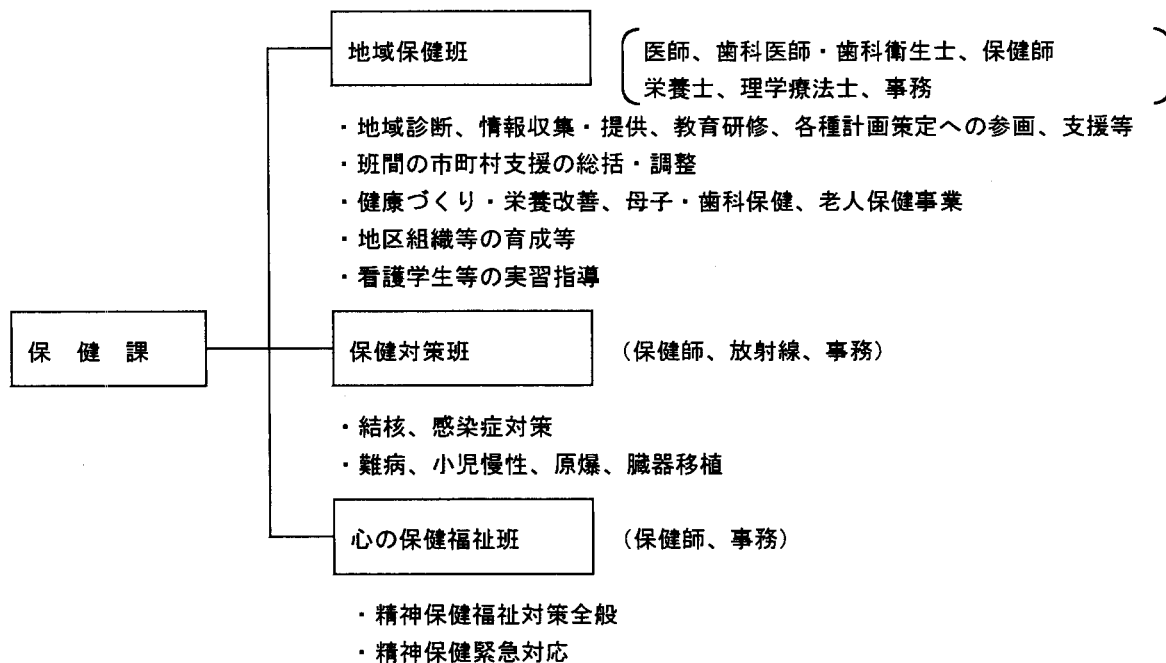


保健師数が増加、他の職種については、横ばいである。

(2) 保健所、市町村の保健行政の変遷

- ・ 昭和56年 本庁の衛生部と環境部の統合に伴って環境保健部の設置と環境保健所と地域保健所の名称変更
- ・ 平成6年4月 保健部門と福祉部門の統合による局健康福祉部の創設・18保健所1支所と2枚看板、大気・水質保全・廃棄物対策等を保健所から県総合出先事務所に移管
岡山市保健所政令市移行
- ・ 平成9年4月 地域保健法の全面施行に併せ、17保健所から9保健所、9地域保健福祉センターに再編、対物サービスは、保健所に集約
- ・ 平成13年4月 倉敷市の保健所政令市移行に併せ、9保健所・9支所体制から9保健所に集約
(保健と福祉圏域一致9、医療圏域5)
- ・ 平成15年4月 3児童相談所に保健師を配置
- ・ 平成17年4月 総合地域庁舎を9地方振興局体制から、3県民局・6支局体制に再編
(福祉部門は3県民局に集約)

■ 組織体制図



2 人材育成の現状と課題

地域保健法の全面施行や、岡山県行財政改革により、現任教育体制は変化している。地方分権一括法施行に伴い、市町村との協働を全面にした支援となっている。

(1) 岡山県人材育成基本方針の骨子 (別冊 P2～ 参照)

(2) 岡山県の地域関係職員研修の体系

岡山県内の保健所（内容により政令市を含むものもある）、市町村職員に対する研修を実施している。

- ① 保健所機能強化（保健情報）研修
対象：保健所職員全員
内容：保健統計等の情報分析と活用、課題解決方策の企画等に関する知識・技術の習得、健康危機管理に関する研修
- ② 地域保健法関連研修
対象：地域保健計画策定・地域の情報収集、解析、提供を担当職員
内容：有用な既存情報を収集し、地域計画を立案
- ③ 専門別研修（母子歯科保健・結核感染症・精神保健福祉・難病等）
対象：専門分野に関わる保健所、市町村職員
内容：各分野の専門知識の習得・資質向上。
- ④ 各種学会等への参加（日本公衆衛生学会・岡山県保健福祉学会等）

(3) 職場内研修・・・各保健所管内で企画、立案、実施、評価

- ① 県・市町村保健福祉関係者研修会
- ② 管内保健師等保健活動従事者研修会
- ③ ブロック別保健活動研究会・・・岡山の地域性（4ブロック）別研修

< OJT を行う体制・工夫等 >

- ① 保健所機能強化（保健情報）研修会などは、職場内で職種を越えたチームを組んで地域の課題に取り組めるようにしている。
- ② 各保健所の研修計画立案前に、年間関係本課全ての研修をわかっている範囲で情報提供し、研修間の調整を行う。
- ③ 自主参加できるよう、グループ討議やグループ演習、事例検討を組み入れている。
- ④ 「新任保健師研修」「中堅保健師研修」では、事前に市町村保健師も含めて、研修に期待するものや重点的に取り組んでいる地域の課題等をレポートとして提出してもらい、とりまとめを保健所のOJTを担う班長に行ってもらうことにより、現任教育の一助としてもらっている。
- ⑤ 年度当初に研修企画担当部署に対する会議に、各保健所で行われた研修内容を講師も含めて情報提供し、互いの企画の参考にしてもらっている。

(4) ジョブローテーション

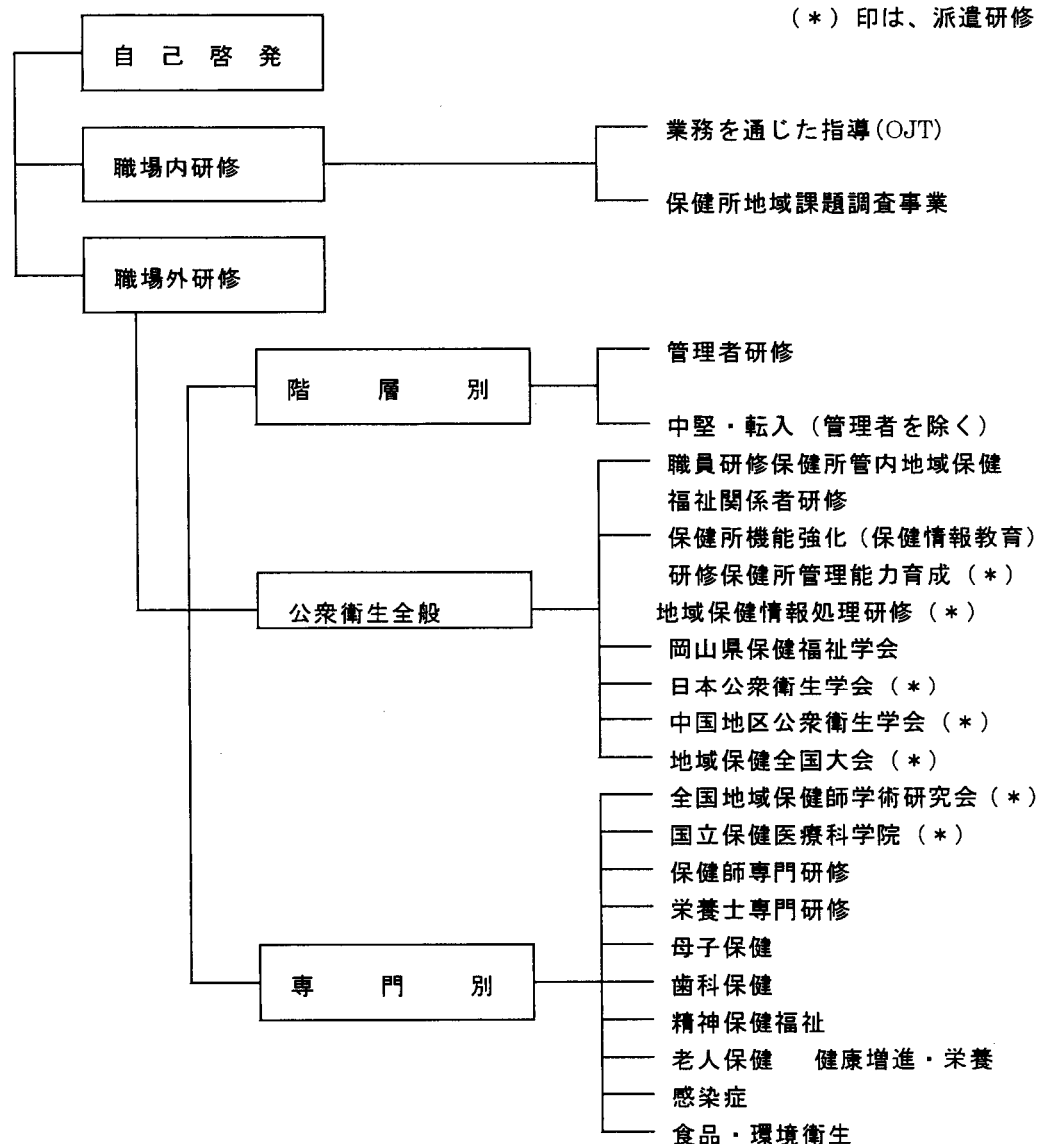
昭和62年度から「公務員としての視野拡大」を目的とする「県と市町村の人事交流制度（県と市町村職員相互派遣制度要綱）」の中で保健師相互派遣を実施している。

派遣期間は原則2年間であり、平成18年現在23市町の44人と相互交流を行っている。また、本庁と保健所等の出先機関の人事異動による交流を積極的に図っている。

(5) 自己啓発

- ① 各種団体が開催する研修会についての情報提供を行い、参加を促す。
- ② 任意の自己研鑽の場として岡山県職員保健師会を組織しており、年代や活動の場を越えた情報交換や研修を会員自らが企画し実施している。
- ③ 各種学会への参加を促し、日常の業務をまとめ、研究的に発表していくことや、幅広い職種との情報交換を行っていくように支援する。
- ④ 専門誌の購読により先進地の情報や実践方法を学ぶ。

(研修の体系)



(6) 課題

- ① 岡山県では平成13年度から保健所保健課に3班体制を導入した。業務の責任体制が明確になり、業務の効率的な対応が図れてきた反面、班間での管内全体の健康問題の把握と、対応策について課全体で共有する機能が弱くなった。
- ② 少人数で広域を担当することから、自分の業務で精一杯という状態があり、事務事業の徹底した見直しや事業のスクラップアンドビルドが十分進んでいない。

- ③ 業務に関連した研修には参加するが、専門性を確認していくような研修に参加しない（しにくい）状況がある。また、市町村では保健師だけが頻回に研修参加している印象を与えやすい。
- ④ 保健所全体で地域の健康問題を捉え、対応していく能力を養うことが必要である。
- ⑤ 専門職指導者の研修体制の整備が最優先と考える。関係職員の分散配置が一層すすむ中、行政主体で行うべき研修目的を明確に提示し、既存の研修に専門能力と行政能力を加えた効果的研修体制の見直しを行う必要があると考える。
- ⑥ 市町村への広域的、専門的支援が求められているが、緊急対応や困難事例の対応に追われ、市町村支援を通じた保健活動が手薄になるために、緊急対応が多くなる悪循環があると思われる。さらに、地域診断をした上で、市町村の各種保健計画策定への参画や、地域課題の解決に向けた取組とともに、新型インフルエンザ等の健康危機管理に関する分野、児童虐待やメンタルヘルス分野など新たな課題に関する分野に重点を置いた活動も必要である。

3 新任保健師実践プログラム策定の経緯

岡山県では、住民ニーズに基づいた効果的・効率的な健康政策の推進のためには、地域保健従事者にも新たな健康問題に対応するための専門的な実践能力や、地方分権に相応しい幅広い行政能力を備えた人材育成が喫緊の課題とされた。

地域保健の現場では、新任期の実践能力の低下、公衆衛生の視点の希薄化が指摘されていた。

公衆衛生に携わる専門職として、地域の全体像を捉えた「あるべき姿」を目指すためには、地域保健関係職員すべてが持つべき大切な視点があると考えた。

さらには、新任期の育成を通じ、中堅やリーダーとなる者の力量形成を図るものの必要性を感じ、平成16年度、県・市町村保健師を対象にしたプログラムの作成を試みた。

(1) 新任保健師実践プログラムについて

【作成目的】岡山県での保健師現任教育を効果的・効率的にすすめるための新任保健師に必要な能力（基本能力・行政能力・専門能力）について、新任保健師と指導者が共に力量形成を図る。

【利用方法】医師、管理栄養士、保健師、事務職で構成する検討会において、「新任期各年で達成したい保健師像」「理想像からみた行動目標」「新任到達度チェックリスト」を検討した。基本概念として、「健康」「公衆衛生の視点」「ヘルスプロモーションの視点」「疫学」に重点をおき、新任者と指導者の相互が育ちあい、新任期の3年間で専門職として力量を習得していく過程を支援する仕組み作りを行った。

【結果】保健師としての専門能力の向上と、公務員としての基本能力や行政能力の会得は相互に関連し、専門能力と見える活動プロセスにおいても、保健事業の展開から得られた地域ニーズをアセスメントし、計画、目標設定、実施運営、評価を行う一連の流れの中では、基本能力や行政能力も必要とされるため、専門能力の向上を図ることが他の能力の向上にもつながる。

【策定の視点】OJT、OFF-JTの中で、新任者とその指導者が相互に学びあいながら、お互いのコンピテンシーを育て、また、各年の到達像を具体的に描き、必要な知

識・技術を項目立てし、3年間の節目の時期に両者で到達状況を確認する。

【新任期各年到達度評価の視点】

1年目（個別支援の重要性）：保健所、市町村との連携・協働、チーム員としての役割、個別支援から地域のニーズへの明確化

2年目（個人、家族、地域集団の生活に適した支援）：集団・地域のニーズの共有化

3年目（公衆衛生の理念、ヘルスプロモーションの理念）：住民との協働

(2) 本プログラムの検証

① 経験年数別（従事年数1～3年）、所属別（県・政令市・市町村）目標到達度

低い項目

- ・個別（家族）支援の重要性がわかり、個人・家族・地域集団の生活に適した支援ができる。
- ・ヘルスプロモーションを理解した上で、住民との協同活動が展開できる。
- ・自分の業務を公衆衛生の理念に結びつけて考えることができる。

高い項目

- ・報告・連絡・相談が適切にできるであった。

② 指導者からの本プログラムの評価

- ・新任到達度チェックリストを記入し、指導者との面談のもとにチェックリストを確認することで、活動を振り返り、達成できている部分と未達成な部分が明確になり、新たな目標を立てることができ新任保健師の力量形成が促進される。
- ・各年で達成したい姿が示されていることは、自分自身の到達目標が描きやすかった。
- ・どうしても目の前の事業に追われがちなか中、このように目的意識を持って活動するための意識付けになると思う。
- ・達成したとするか否かについては、それぞれの主観であるので、項目によっては客観的な指標の希望もあった。

③ 今後必要な重点すべき能力

- ・到達度の低い項目の理解
別冊 P40～ N○32～42 の項目については、新任、指導者ともに理解しがたい項目となっており、すべての年代の教育に必要な不可欠な能力であると考えられる。
- ・指導者としての専門能力の付与（別冊 P10）
- ・教育現場（大学等養成機関）においても重点項目の指導を強化できるよう働きかけ、教育現場と地域との連携した教育システムの構築が必要である。
- ・リーダー研修等では、達成度の低い部分について、指導者が自分自身の考えとして理解、説明、指導できるような内容を盛り込み、指導者の人材育成能力向上に結びつけたい。

新任保健師実践プログラム

住民とともに活動できる保健師
一人ひとりの保健師が“キラリ”と輝くおかやまへ

平成17年3月

岡山県新任保健師プログラム策定検討会
岡山県保健福祉部保健福祉課

はじめに

保健師がいきいきと活動している地域は、元気な住民が育っている地域です。時代の急速な変化に伴い、地域も行政に働く保健師をとりまく環境も大きく様変わりしました。

健康で質の高い暮らしのできる地域を、行政との開かれた関係の中で作っていく方向へと、住民のニーズが変化しています。

これまで、保健師は地域に根付いた活動を住民とともに展開しており、現在ではこのような住民との協働活動は、ヘルスプロモーションという理念の元に地域づくりの大きなうねりとなっています。

一方で、住民の安全と安心を守るための健康危機管理対策も重要視されており、これら住民に期待される役割を果たしていくためには、公衆衛生の視点を持って活動できる保健師を育てていくことが重要だといえます。

それらを踏まえ、このプログラムは、県・市町村で働く新任保健師の力量形成を図っていくことを目的に作成したもので、本書を、新任のみならず常時手に取っていただき、指導者とともに「話し合う場」「相談できる場」を持つことで、さらに生きてくることでしよう。

このプログラムの活用によって身につけていく力は、他の地域づくり施策にも必ず役立つものです。地域保健の現場に飛び込んだ原石のような新人を、きらりと輝く宝石にすることができるよう各自治体でご活用いただければ幸いです。

平成17年3月

目次

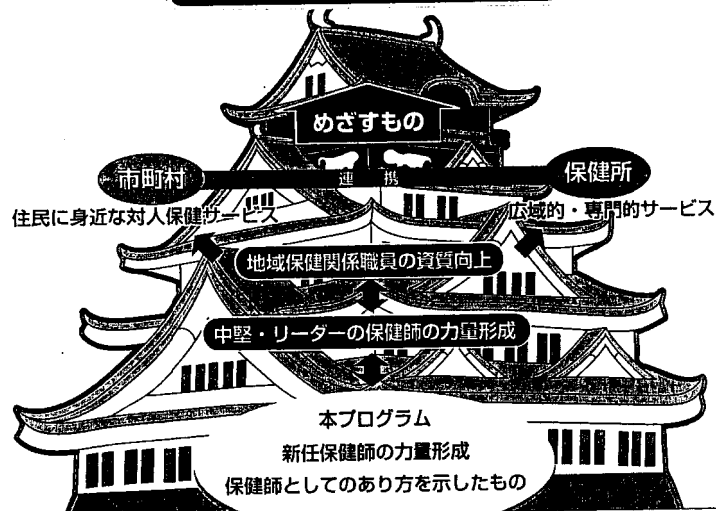
- 1 新任保健師の育成の考え方
 - 1) 岡山県の人材育成の背景
 - 2) 県・市町村保健師の新任教育指導体制
 - ① 新任期の指導体制
 - ② 就職1年目の保健師の配属先
 - ③ 新任期人材育成の具体的な取り組み
- 2 新任保健師実践プログラム
 - 1) 趣旨
 - 2) 考え方
 - 3) 位置づけ
 - 4) 活用方法
- 3 新任期各年で達成したい保健師像
 - 1) 1年目
 - 2) 2年目
 - 3) 3年目
- 4 保健師活動の具体的方法
 - 1) 家庭訪問に行きましょう
 - 2) 個人・家族を理解し、支援すること
- 5 保健活動に必要な基本理念
 - 1) 健康の概念
 - 2) 公衆衛生の視点
 - 3) ヘルスプロモーション
 - 4) 疫学の概念
- 6 理想像からみた行動目標
 - 1) 新任保健師対人保健サービス業務経験リスト
 - 2) 能力・実績評価シート
 - 3) 地域保健福祉活動における総合理解（新任到達度チェックリスト）
- 7 新任教育プログラム策定までの経緯
- 8 検討経過
- 9 知っておきたい用語

1 新任保健師の育成の考え方

新任保健師実践プログラム（以下、本プログラムとする。）は、岡山県人材育成基本方針（平成17年2月）や厚生労働省から示されている報告書等（*）を基に、新任期の保健師を3年と捉え、基本的に身につけておきたいことを示したものです。

地方分権が進む中、県保健所の役割は、広域的及び専門的立場から、技術的な助言及び支援並びに連絡調整を行うこととされ、市町村では地域住民に密着した総合的な対人サービスを実施することになりました。組織的な役割分担のもとにあって保健師の役割は、県民の健康水準を回り県民の安心・安全を衛る地域づくりをめざすことに変わりありません。新任期の保健師が、そのような基本的な資質を養い目的意識をもって活動を推進していく能力を備えた職員になってほしいと考えています。

県民の健康で豊かな生活
安全・安心な生活



* 厚生労働省

- 地域における保健師の保健活動について
(厚生労働省健康局長通知 15.10.10)
- 地域保健従事者の資質の向上に関する
検討会報告書 (15.3月)
- 新任時期における地域保健従事者
現任教育に関する検討会報告書 (16.3月)

岡山県

- 岡山県人材育成基本方針 (17.2月)
- 各自治体人材育成方針
- 新たな地域保健に対応した保健師
の現任教育のあり方
(岡山県保健福祉課 10.3月)

1) 岡山県の人材育成の背景

新任保健師が総合的な保健活動を展開できる保健師に育成されるためには、各自治体の人材育成基本方針の策定など環境整備が必要です。

◎岡山県の人材育成基本方針

○能力開発型の人事管理

能力開発のための取組み、能力活用のための取組、能力・意向等の把握への取組を体系化し、総合的に実施し、人材育成の効果を高めようとするもの

○人材育成に配慮した人事配置

- ・複線型人事・・・強力なリーダーシップを発揮できる高いマネジメント能力や、高度の専門性を有する人材など様々な能力を持った人材をバランスよく育成する。

・ジョブローテーション

業務の実態に即し、多様でバランスのとれた異動サイクルを確立することが大切。多様な職場や業務の経験により、自己の適性の発見や幅広い視野を培うことが期待できる。

県職員の場合・・・

採用後10年以内に、本庁と出先機関、管理部門と事業部門など、異なる分野を複数経験できるよう、2年程度で配置換えを行う。

技術職員の場合は、職種間交流等を通じ、職員の適性に応じて幅広い業務経験を積ませることにより、異なる分野間の交流をさらに推進する必要がある。

・使命感の醸成

使命感、高いモチベーションが維持できるようにする必要があり。

(岡山県人材育成基本方針 平成17年2月岡山県 から一部引用)

人材育成基本方針の骨子

背景

- ・地方分権の進展
- ・県民意識の変化
- ・厳しい財政状況

組織

夢づくりプラン実現を目指した「政策と行動の県庁」への飛躍

- フラット化
- ・迅速な意思決定
 - ・県民ニーズを反映した県民満足度の向上

求められる県職員像

- 1 チャレンジ精神を持つ職員
- 2 コスト感覚を持つ職員
- 3 スピード感覚を持つ職員
- 4 サービス感覚を持つ職員

法令の適正な解釈など、従前、求められていた能力、資質に加えて

- 一般職員に求められる能力
- 1 幅広く内容の濃い情報の収集
 - 2 自らの頭で考える
 - 3 地域の様々な主体との連携
 - 4 県民に対するわかりやすい説明
 - 5 責任ある実行
 - 6 公正な検証

- 班長に求められる能力
- 1 班内のマネジメント
 - 2 班員の志気の高揚、部下の育成
 - 3 情報の選択と共有
 - 4 他の班、所属長との調整

- 所属長に求められる能力
- 1 所属のマネジメント
 - 2 統率力
 - 3 部下の育成
 - 4 責任意識

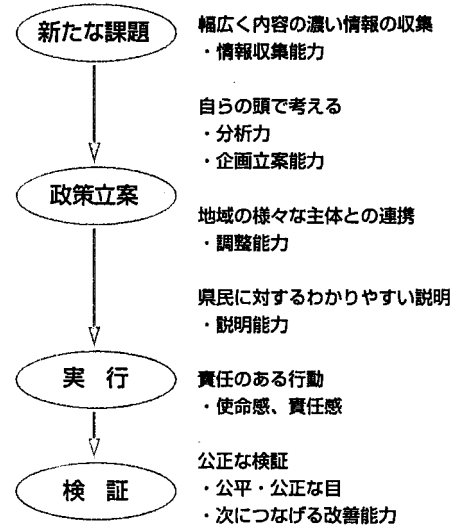
人材育成の基本的な方向

- 1 人を育てる職場環境へ
 - ① OJTの推進
 - ② 班の再編成
 - ③ ITの活用
 - ④ 職員の政策形成への参画等
 - ⑤ 職場での研修に対する取組
- 2 キャリア形成に向けた研修制度へ
 - ① 自治研修所での研修
 - ② ラーニング
 - ③ 多様な経験の機会の確保
 - ④ 自己啓発の推進
- 3 能力開発型の人事管理へ
 - ① 人材育成にも配慮した人事配置
 - ② 新たな人事制度への動き
 - ③ 女性職員の育成
 - ④ 庁内公募制

県職員に求められる基本姿勢及び能力

求められる能力

求められる基本姿勢



- チャレンジ精神
- コスト感覚
- スピード感覚
- サービス感覚



2) 県・市町村保健課で新任期の指導体制

①新任期の指導体制

平成7年厚生科学研究「保健所及び市町村保健婦の採用と配属のあり方に関する研究」では、保健師には求められる能力に応じた効果的な人材育成を行う必要があり、採用側の意図的な配属計画に基づく組織レベルの対応が望ましい旨が示されています。

現場の新任教育の効果的な実施のため、配属された部署で他の業務との調整を図りながら指導体制を決定し、指導を行っていくことが大切です。

指導者は、直属上司が原則ですが、上司が事務職である場合は、上司と連携しながら所属内の保健師が行うことにより、効果的な新任者の指導が期待できます。

また、新任者自身が理想の姿に向かい進む力と、コンピテンシー（姿勢、考え方、行動、価値観、こだわり等）を高める努力も必要です。

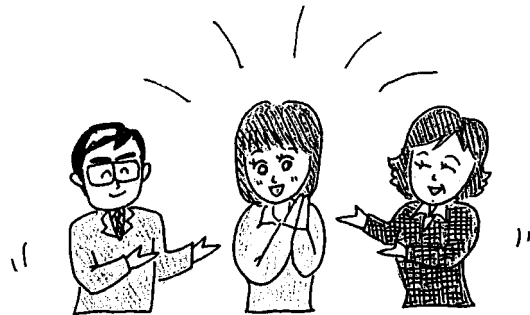
②就職1年目の保健師の配属先

県においては、原則として現場の保健福祉活動を経験できる部署に配属し、市町村においても、保健担当部署に配属することが望ましいと考えます。

③新任期人材育成の具体的な取り組み

新任期には個人・家族・集団支援など基礎的な保健活動の体験が大切である考えます。しかし、地域保健の現場では、県と市町村の役割分担が進み、例えば県保健所の活動だけでは住民に身近で利用頻度の高いサービスや愛育委員会や母子クラブなど住民の参画・協働のもとに行われる活動など直接に経験できにくくなっています。

予防活動を進めていくために、一つの事例、事業から地域全体の健康課題を見出し、出していく力量が求められます。そのような能力を養う上で、県保健師健師が市町村との連携の中で、対人保健サービス業務を実際に体験することも効果があると考えられます。



2 新任保健師実践プログラムについて

①目的

県では、社会状況の変化に対応した効果的な公衆衛生活動を実施するために、保健師の人材育成は大切な課題であると考えています。このため、新任者が専門職としての力量を習得していく過程を支援することに焦点をあてたプログラムを策定しました。

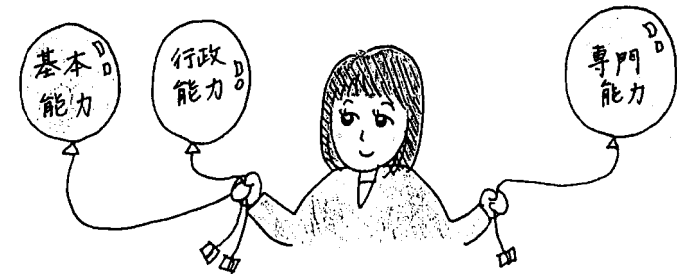
内容は、OJT（職場内研修）、OFF JT（職場外研修）の中で、新任者とその指導者が相互に学びあいながら、お互いのコンピテンシーを育てていくという視点で構成しています。1年目、2年目、3年目の到達像を分りやすく描き、必要な知識・技術を項目立てし、3年間の節目の時期に両者で到達状況を確認できるように整えました。



②習熟所

県では、既に、職員の能力及び実績評価シートを作成し、保健師にも適用しています。基本能力、行政能力の育成については、これを活用します。

なお、本プログラム策定検討会では、保健師としての専門能力の向上と公務員としての基本能力や行政能力の会得は、相互に関連するものであるとの意見が多数出されました。それは、保健事業を展開して得られた地域のニーズをアセスメントし、計画、目標の設定、実施運営、効果判定など一見専門能力と見える活動プロセスにおいても、基本能力や行政能力も同時に必要とされているからです。



基本能力

職務に関する責任感、周囲との協調性、業務に対する積極性や効率性
基本的理解力、業務における判断力、公務員としての倫理観

行政能力

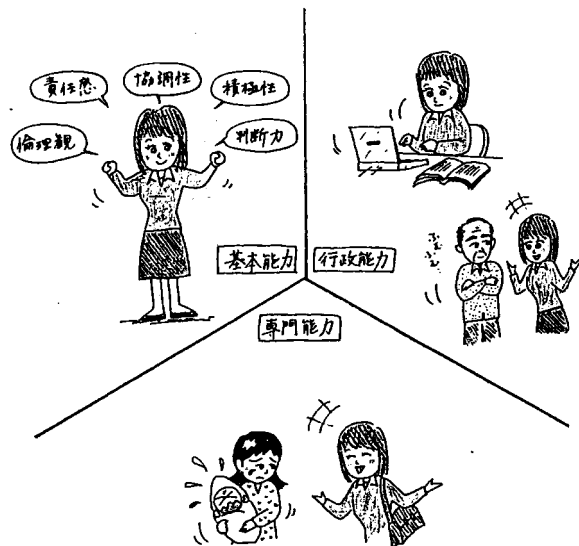
行政に関する法務知識を基に企画立案運営する能力、住民ニーズの把握から問題を抽出する情報処理能力、的確な意思決定、職務分担を踏まえた上での調整能力、住民や各部署との交渉・折衝能力

→ 地方自治体の行政職員に共通して求められる能力

専門能力

保健事業を企画・立案・運営・評価する能力、保健事業の枠組みの中で、個人・家族、集団に対する適切な支援を提供する能力、専門的な情報を収集する能力、疫学的手法などによる調査研究能力、健康危機管理能力、関係機関との連携調整能力、社会資源開発能力、集団的或いは社会的活動を通じて健康を維持改善しようとする公衆衛生的視点

(新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書からの抜粋)



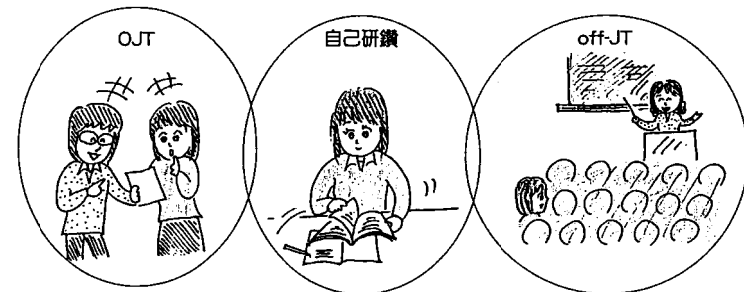
3) 研修

① 研修体系

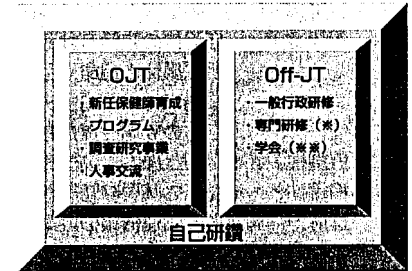
すべての公務員は、基本的に日々自己研鑽の姿勢を求められており、保健師も決して例外ではありません。昨今の地方行政を取り巻く環境は激動しており、保健医療福祉分野においても専門的知識や技術の進展には著しいものがあります。行政の中の保健医療福祉分野の専門職としての能力は、日々の研鑽がなければズレを生じ、それは住民サービスの低下につながるという自覚が一人ひとりに必要です。

しかし、保健師が専門職として求められる理論から実践に至るまでの高度な知識や技術の会得が、自己研鑽のみで達成されることは容易ではありません。そのため、住民に適切なサービスを提供する責務を負う地方自治体においては、OJT、Off-JTなどにより人材育成を図っています。

一人ひとりの自己研鑽を基本にこれらを適切に組み合わせ、積極的に活用して、県民へ保健医療福祉サービスを提供する専門職としてのスキルアップを図っていく必要があります。



保健師育成の考え方



※専門研修

- ・保健師専門研修
- ・保健所管内地域保険福祉関係者研修
- ・保健所機能強化(保健情報教育)
- ・研修保健所管理能力育成研修(※)
- ・地域保健情報処理研修(※)
- ・国立保健医療科学院(※)等

※※学会

- ・岡山県保健福祉学会
- ・日本公衆衛生学会(※)
- ・中国地区講習衛生学会(※)
- ・地域保険全国大会(※)
- ・全国地域保険師学術研究会(※)等
- ・研修会や学会参加
- ・同期生との交流、関係職種との勉強会

(※)印は、派遣研修

②新任教育指導者

新任教育の指導者は、以下の能力が必要とされています。

指導保健師の人材育成能力

(新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書P58～)

【基本能力】

- 責任感・・・自治体の政策方針を踏まえる
所属組織の指命や目標を正しく理解する
業務遂行、問題解決に柔軟に対応し誠意と気概を持つ
自らの立場と責任を全うする
- 協調性・・・上司と部下とのチームワーク
- 積極性・・・職務に必要な知識やスキルの習得
- 理解力、判断力 関連情報の収集、課題の整理、方向性の確定

【行政能力】

- 望ましい指導姿勢・・・自立して判断と課題解決が図れる
上司、部下との調整並びに他機関との円滑な調整
部下の能力を的確に評価し、建設的な助言をする

【専門能力】

- 企画・立案、情報収集・調査研究、保健事業運営
自治体の目標に沿った地域レベルの健康問題を抽出
事業計画ができる
- 個人・家族支援、集団支援
住民の主体的な活動を促進し、困難事例に対応
- 健康危機管理 組織内の部下に適切な指示が出せる
- 連携・調整、社会資源の開発
所属内の調整、他機関との連携
- 事業評価 個々の事業評価、施策評価



新任者が何でも相談しやすい関係になっていますか？
新任者が自由に意見を言えますか？
相手の意見を引き出すような働きかけはできますか？
新任者が自ら体験し、考え、身につけられるようにしていますか？
新任者の到達目標を設定していますか？

どう聞けばわかりやすいかな？
どう声をかけたらいい？
どう見えてるかな？
どうつたわっているかな？

指導者は、職場で他の職員に
支えられていますか？

4) プログラムの活用方法

新任保健師の活用方法



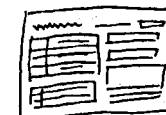
- ①新任期各年で達成したい保健師像
新任期各年で達成してほしい保健師の姿を具体的にしています。
自分の成長と苦手な部分を確認してみましょう
- ②地域保健福祉活動における総合理解 (新任到達度チェックリスト36～41)
目標、項目、具体的な方法について、指導者とともに話し合い、確認しあっていくことにより、自分の担当業務から地区を捉えていくポイントや公衆衛生の視点を明らかにしていきます。

就職後1年目・・・4回/年程度を目安にしてください。

就職後2年目・・・2回/年程度

就職後3年目・・・2回/年程度

- ③実績・能力評価シート(P34～35)
各自自治体で使用しているものを使用します。



- ④新任保健師業務経験リスト(P33)
体験録の確認シートです。保健福祉活動の全体の業務を描き、一覧にしています。地域保健福祉活動の全体像を把握するための目安ともなり、経験した事業をチェックしていくことにより、全体としての位置づけや事業相互のつながりが確認できます。

指導者の活用方法

- ・指導者は、新任保健師の基礎的能力を把握し、業務を通して指導すべき内容を明確にするとともに、新任保健師のコンピテンシーを育てていくことが大切です。
- ・新任期各年で達成すべきモデル理想像、行動目標を参考にし、新任者と指導者がともに話し合いながら到達目標を明確にしましょう。
- ・新任期保健師の活用方法をもとに、新任保健師と話し合いの場を作りましょう。

3 新任期各年で達成したい保健師像

1) 1年目

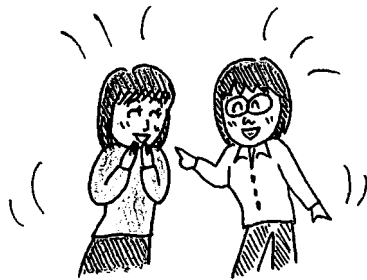
1年生のあなたへ・・・

- ♥住民の皆さんとどれだけ知り合いになりましたか？
- ♥わからないことがわかってきましたか？
- ♥やっぱり保健師になって良かった！と思えたことがありましたか？



1年生を育てる先輩保健師さんへ・・・

- ★休み時間に新任と仕事以外の話もできていますか？
- ★新任をとおして自分が新任の時の気持ちを思い出しましたか？
- ★新任の困ったことをタイムリーにキャッチできていますか？
- ★新任を育成するあなたをバックアップしてくれる人はいますか？



1年目に達成したい姿

○社会人としての自覚を持つことができる

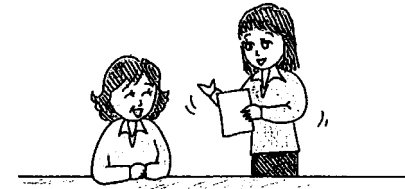
- ・組織人として円滑な人間関係がもてる
- ・電話、面接、窓口での対応が正確かつ迅速に行える
- ・自己の健康管理ができる

○組織の一員としての自覚を持つことができる

- ・所属の業務と組織の役割・機能が理解できる
- ・自分の担当業務の位置づけがわかる
- ・公務員として服務規定を理解し守れる
- ・文書取扱規程を理解でき、行政の意思決定の手続きを理解する
- ・所属する組織の専門職や管内の関係機関を知る

○報告・連絡・相談（ほうれんそう）ができる。

- ・指示された事項は、期日までに報告できる
- ・実施した事項について、口頭・記録により連絡・報告できる
- ・困ったとき、迷ったとき、失敗した時などタイムリーに連絡・相談できる



○活動をとおして上司・同僚とコミュニケーションを図ることができる

- ・自分の行った活動や先輩の活動を通して疑問点や学んだことなど現場で話し合うことができる
- ・自分の感じたことや意見（意図）が発信できる
- ・自分の得意な部分と苦手な部分があり、助言を受け入れられる

○保健活動の法的根拠（通知等）や活動体制が理解できる

- ・各事業の根拠法令、通知、要綱等が理解できる
- ・各事業の内容・流れを理解し、活動を展開できる
- ・チームにおける保健師の役割からチームの一員として役割を果たすことができる



○個別支援の重要性がわかる

- ・個人・家族のニーズを把握し、それに沿った支援ができる
- ・個別支援において対象の持つ力を引き出すことができる
- ・個別支援を重ねる中で、地域に共通したニーズを見つけることができる
- ・自分が責任を持ってできる個別ケアの範囲がわかり、困ったときにSOSが発信できる
- ・個別支援から出発して、必要に応じて社会資源・社会保障制度を活用できる



地域で暮らしている人たちの生活の様子や
健康のレベルは様々だけど…

支援を求めている対象に関わると、
ついその人が抱えている問題や
困っていることの解決に目が向きがちだけど…
大切なのは、関わる対象が地域で
その人らしくいきいきとした生活を
送ることなのね！



保健師が個別支援を大切にするのは、地域で生活している
個のニーズから地域を見とみず(施策化やよりよい地域づくりに
結びつけるヒントにする)ためのなのね！



それって公衆衛生の視点だよね！



2) 2年目

2年生のあなたへ・・・

- ♥今年はこの風に仕事をやってみようと思
っていることがありますか？
- ♥こんな保健師さんになりたいなあ
・・・と思える先輩がいますか？
- ♥住民とともに地域で取り組める事柄について
語り合っていますか？



2年生を育てる先輩保健師さんへ

- ★新任の成長を自分の喜びとして感じ
られましたか？
- ★新任がチャレンジできる場を設定でき
ていますか？
- ★文献や研究会の活動など紹介していますか？

2年目に達成したい姿

- 行政運営に必要な事務処理能力を発揮できる
 - ・起案、通知文その他の事務が充実した内容で的確かつ迅速に行える
 - ・業務に必要な各種行政情報や統計、調査等の要点を理解できる。また、
必要に応じて参照できる
 - ・担当業務の目的・意図を的確に理解できる
- 自ら意欲を持って前向きに（主体性を持って）仕事に取り組める
 - ・困難な事例に（助言を得ながら）積極的に対応できる
 - ・失敗があったときにはそれを認め、理由を分析できる
 - ・事業のよりよい目的達成のための工夫点や改善点が提案できる
 - ・自ら学びたいと思う研修への参加が要望できる
- 個人、家族、地域集団の生活に適した支援ができる
 - ・個人のニーズに合わせて適切な支援ができる
 - ・個人のニーズに合わせて関係機関、組織と連携し、関係者と目的を共有
した上で支援の役割分担ができる
 - ・集団や地域のニーズに対し、予防的な視点を持って対応できる
 - ・集団から得られたニーズを個別支援に発展させることができる

○地域で取り組める健康課題について計画・実施・評価ができる

- ・住民と話し合うためのアプローチの仕方がわかる
- ・住民と地域のニーズが共有できる
- ・各事業の計画、実施、評価の一連のプロセスが理解できる

住民と話し合い、地域のニーズを共有する！！
実はこれがヘルスプロモーションの入り口なのね！



Plan - Do - See ...



3) 3年目

3年生のあなたへ・・・

- ♥元気の出る活動ができていますか？
- ♥保健師っていい仕事だなあ・・・と感じることがありますか？
- ♥担当「地域」がこうあったらいいなあ・・・と健康な地域のイメージを描けますか？

3年生を育てる先輩保健師さんへ・・・

- ★新任の育成をとおして自分自身も育てていると感じられることがありましたか？
- ★新任がチャレンジできる機会を与えていますか？



★♥対象者についての意見交換ができていますか？

3年目に達成したい姿

- 行政職員としての力量がアップし、責務が担える
 - ・トラブルやクレームに適切に対応できる
 - ・活動の中から全体像を描き、ニーズを基に必要な施策への提案が考えられる
 - ・新たな活動を具体化させるために必要な予算とその流れがわかる
- 自分の担当業務から発展的・研究的に取り組める
 - ・日常の活動や保健事業の実施結果、統計情報等により地域保健福祉に関する情報を収集、分析し、取り組むべき健康課題を明らかにできる
 - ・疫学の理念と技法を理解し、地域の課題解決に活用できる
 - ・公衆衛生活動における研究の意義を理解し、取り組める