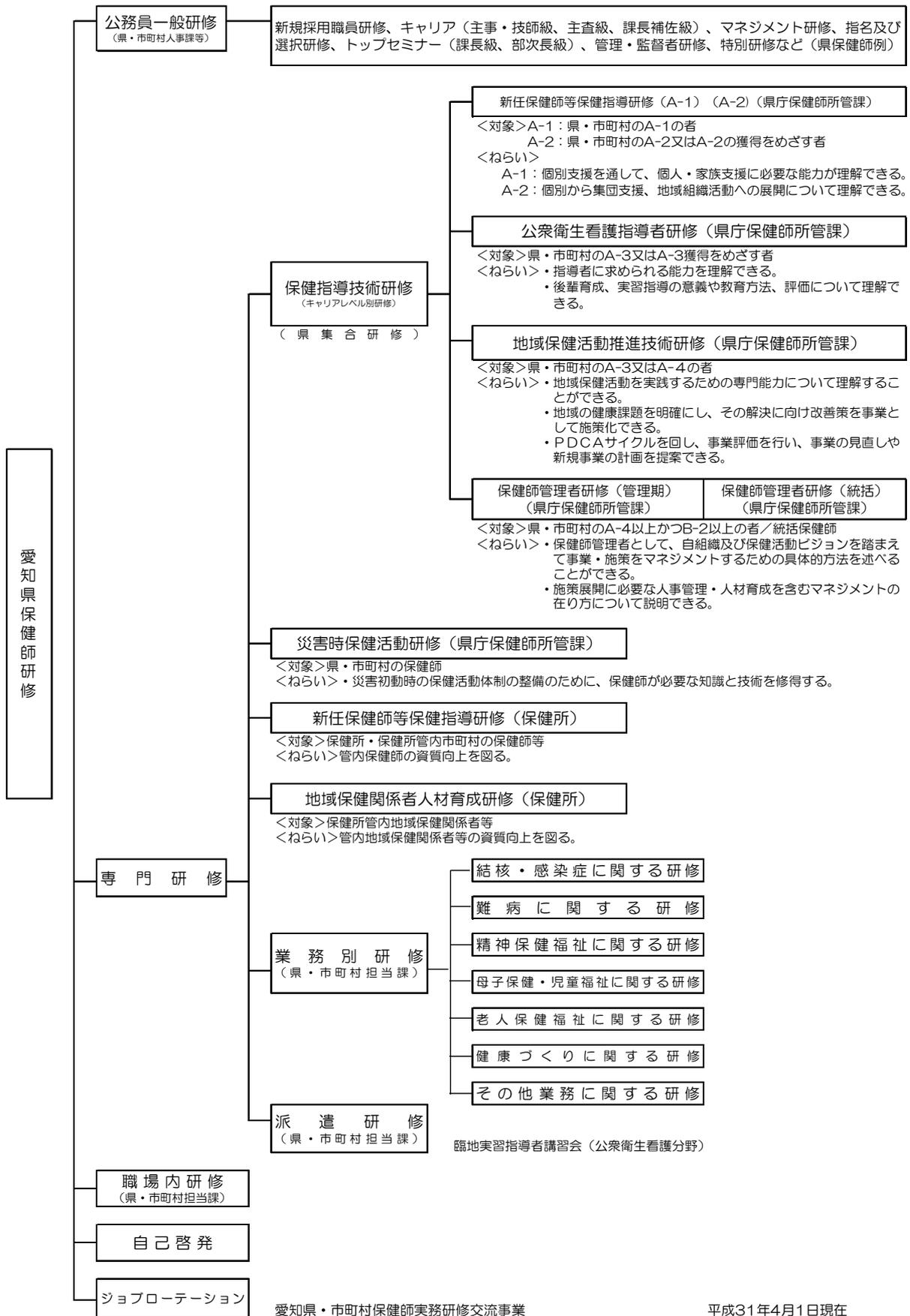


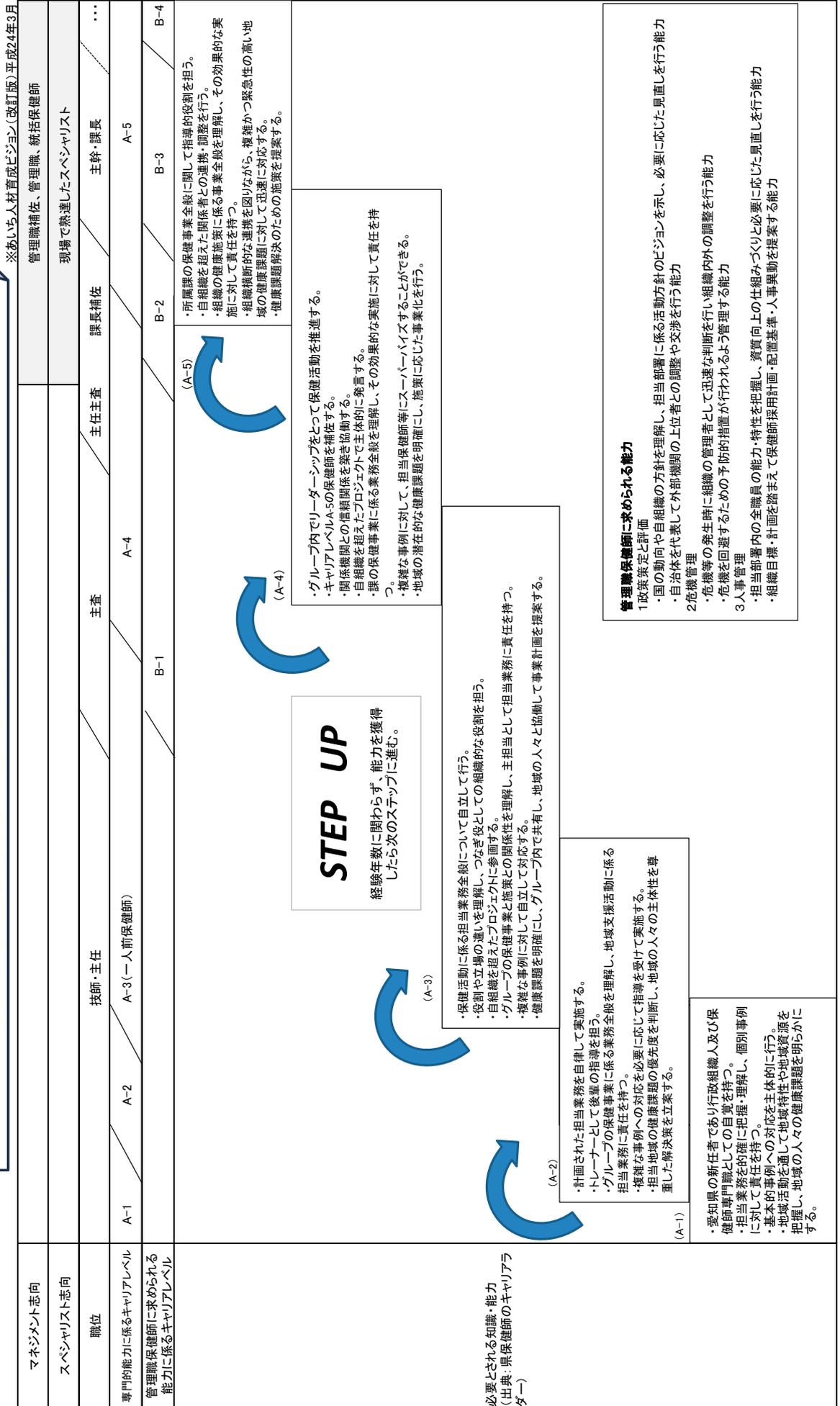
資料



# 資料1 愛知県保健師研修体系

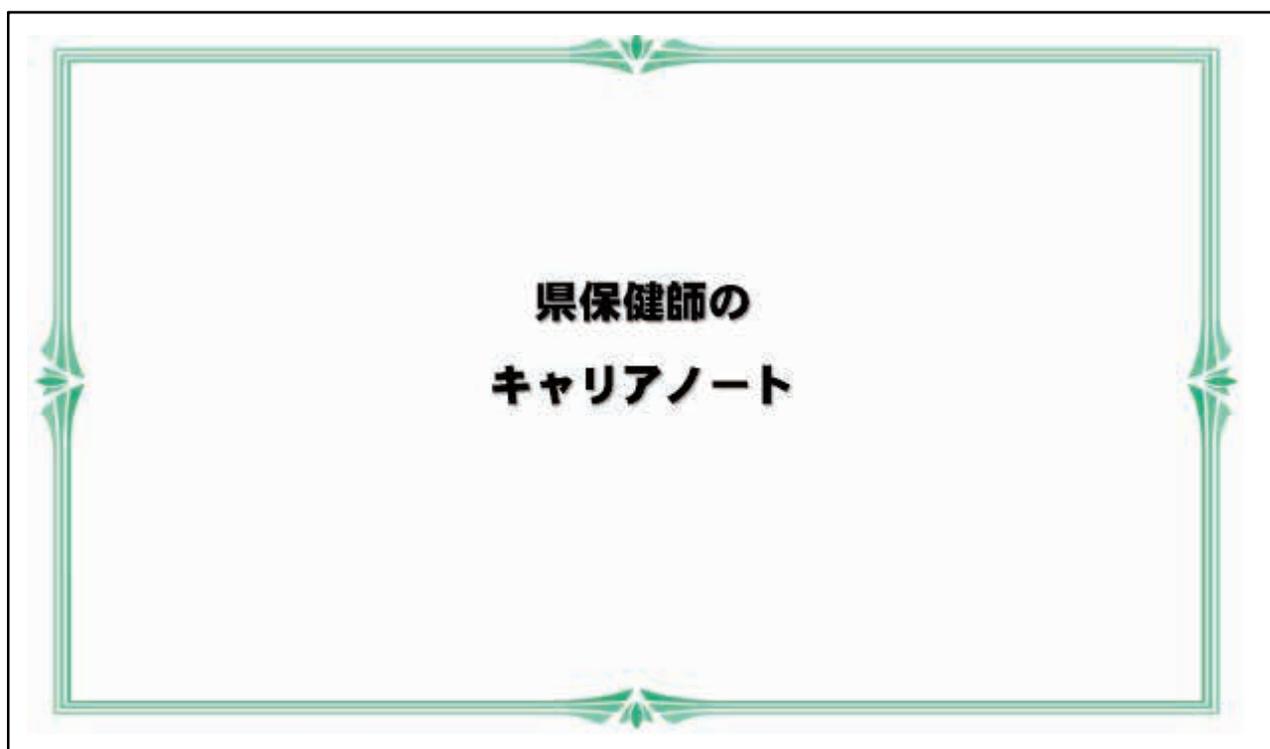


**めざす職員像※**  
**①自ら考え行動する職員**    **②行政のプロフェッショナル**    **③組織力の向上に貢献する職員**  
**愛知県保健師のめざす姿**  
**「公衆衛生の視点で地域を総合的に捉え、自分で考え実践できる保健師」**



異動・配属の考え方 異動・配属の考え方 異動・配属の考え方	基礎的な技術・知識の取得や適切な指導を受けることに適した所属に配属する。	基礎的な技術・知識を習得するとともに適性を発揮するため、以下の内容を経験できるような計画的に異動を行う。 ①2か所の保健所を経験する。可能な限り、健康支援課地域保健グループとこころの健康推進グループを経験する。 ②可能な限り、本庁又は地域保健部門以外の所属(健康福祉部門、他部署)を経験する。	職務分野の幅りが無いように幅広い職務経験を積み重ね、適性を見出すとともに、実務の中心役割を担う職員を育成する。	行政保健師として高い専門能力と行政能力を持ち、地域の健康課題解決に向けて関係機関と協働して行動することが出来る職員。	グループ班長として、専門分野のリーダー及び、組織としての役割を担い業務を推進するとともに、人材育成など組織マネジメントを行う。	主幹、次長、課長、室長等管理職として、専門分野のリーダー及び、組織のリーダーとしての役割を担い業務を推進するとともに、次期管理職リーダーを育成する。
地域保健	【本庁】 保健所健康支援課(地域保健グループ) 【地方機関】 ・保健所健康支援課(地域保健グループ) ・保健所健康支援課(企業調整) ・精神保健福祉センター等 ・児童相談センター ・あいち小児センター	本庁、地域保健、精神保健、母子保健	本庁、各分野の専門能力(地域保健、精神保健、母子保健)、保健師の人材育成	本庁課長補佐 ・各保健所課長補佐 ・精神保健福祉センター等課長補佐 ・児童相談センター課長補佐 ・あいち小児センター室長補佐	各組織の管理職	
職場内研修(OJT)	指導者から指導をうける	指導者として指導を行う	指導者を支援する	熟達した知識や技術を後輩保健師へ指導		
職場外研修(Off-JT)	事例検討	各種計画への参画、各種計画策定、ワーキングへの参画				
キャリアアップ研修 キャリアアップ研修 キャリアアップ研修 キャリアアップ研修 キャリアアップ研修 キャリアアップ研修 研修(母子保健) 研修(健康づくり) 研修(業務別)	★新任保健師等保健指導研修(A-1) ★新任保健師等保健指導研修(A-2) ★公衆衛生看護推進技術研修/A-3又はA-4の者 ★地域保健活動推進技術研修/A-3又はA-4の者 保健所保健師母子保健実務研修/A-2又はA-3の獲得をめざす者(あいち小児センター) ★健康づくり指導者セミナー(行政コース)/A-3の獲得をめざす者(あいち健康プラザ) 業務別研修(精神保健福祉、難病、結核、感染症、老人保健福祉、健康づくり、災害、その他業務) 臨床実習指導者講習会(公衆衛生看護/A-3又はA-3の獲得をめざす者(看護研修センター)) 公衆衛生看護研修(中堅期)/A-4の獲得をめざす者(科学院) 公衆衛生看護研修(結核)/A-4以上かつB-2以上の者・結核(科学院) 児童虐待防止研修/A-3程度(科学院) たばこ対策の施策推進における企画・調整のための研修/A-3程度(科学院) 難病患者支援促進者研修/A-3程度(科学院) 保健師対策・推進コース等/A-3程度(結核研究所)	記載内容・研修名/研修対象(研修場所) ★研修場所: 研修所は場所指定研修のみ記載 ★必須研修 ★科学院: 国立保健医療科学院				
派遣研修(東海派遣者) 派遣研修(公衆衛生看護) 派遣研修(公衆衛生看護) 派遣研修(公衆衛生看護) 派遣研修(母子保健) 派遣研修(健康づくり) 派遣研修(難病)	新任保健師等保健指導研修 地域保健関係者人材育成研修	愛知県・市町村保健師業務研修交流事業				
人事交流						
自己啓発	管内保健師や他の所属保健師との交流、多様な価値観の保健師や他職種との交流(市町村保健師協議会、愛知県保健師協議会、看護協会等への所属) (全国保健師長会への所属) 学会や各種勉強会(任意)への参加 学会へ参加し活動発表・報告	管内保健師や他の所属保健師との交流、多様な価値観の保健師や他職種との交流(市町村保健師協議会、愛知県保健師協議会、看護協会等への所属) (全国保健師長会への所属) 学会への発表への助言(後輩へ自己啓発の機会を与える)				
員職位	A-1	A-2	A-4	主幹	主任主査	課長補佐 主幹・課長 ...
専門的能力に係るキャリアレベル	A-1	A-2	A-4	B-1	B-2	B-3
管理職保健師に求められる能力に係るキャリアレベル						

資料3 県保健師のキャリアノート（人材育成支援シート）



【様式1】私の仕事・上司との面談

年度

所属		職名		氏名	
年齢		保健師経験年数	年	(再掲：県採用前 経験年数)	年

(私の仕事)

①仕事内容 (事務分掌)	②今年特にならばやりたいこと、 伸ばしたい能力等	③やり遂げた仕事とその背景(要因)等	④備考 (災害派遣、育休等)

(上司との面談)

面談日	面談内容	面談日	面談内容	面談日	面談内容	備考



【様式4】研修受講歴（県外研修）

主催	研修名	公費/自費	受講年月日	備考(内容・講師・印象に残ったこと等)

【様式5】研究発表・論文投稿等

学会名/雑誌名	発表者/ 共同研究者	テーマ	発表年月日	査読の 有無	備考

【報告様式】キャリアレベル報告様式

		年度		所属																	
		※各保健師 → 面談者 → 統括保健師等 (4月末提出) → 本庁統括保健師(5月末提出)																			
氏名	（○年：保健師の実務期間 長期休暇期間は除く）	1 対人支援活動			2 地域支援活動			3 事業化・ 施策化のための活動		4 健康危機管理 に関する活動			5 管理的活動			6 保健師の活動基盤	総合 評価	管理的活動 ※A-3以上かつ 主査級以上は こちらも記入			総合 評価
		1-1	1-2	2-1	2-2	2-3	3-1	4-1	4-2	5-1	5-2	5-3	1	2	3						
		個人 及び 家族 への 支援	集 団 への 支 援	地 域 診 断 活 動	地 域 組 織 活 動	ケ ア シ ス テ ム の 構 築	事 業 化 ・ 施 策 化	健 康 危 機 管 理 の 体 制 整 備	健 康 危 機 発 生 時 の 対 応	P D C A サ イ ク ル に 基 づ く 事 業 ・ 施 策 評 価	情 報 管 理	人 材 育 成	政 策 策 定 と 評 価	危 機 管 理	人 事 管 理						
	1	A-2	A-1	A-1	A-1	A-1	A-1	A-1	A-1	A-2	A-1	A-1	A-1	A-1	A-1	対象外	対象外	対象外	対象外		

※記入例：1年目（満0年）→0年、2年目（満1年）→1年  
 送付先：毎年5月末までに、本庁統括保健師個人メールへ（パスワード設定を行う）

## 資料4 県保健師人材育成サポート要領

### 1 趣旨

「愛知県保健師の保健活動指針（平成27年3月）」において、県保健師がめざす姿を「すべての県民が生産を通じて、健康でいきいきと地域で安心して暮らす」ことができよう、「公衆衛生の観点で地域を総合的に捉え、自分で考え実践できる保健師」としている。この要領は、県保健師のめざす姿の実現に向け、「あいち人材育成ビジョン（改訂版）（平成24年3月）」及び「愛知県保健師人材育成ガイドライン（平成31年3月）」に基づき、個々の保健師の専門職としての主体的な能力開発を組織としてサポートする体制を明確にするものである。

### 2 対象

愛知県職員である保健師。ただし、休業（部分休業を除く。）中の職員、再任用職員、一般職非常勤職員、臨時的任用職員、任期付採用職員、育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員を除く。

### 3 保健師における3つの人材育成ツール

県保健師に求められる能力を整理し、個々の保健師の能力の獲得状況に応じて、主体的な能力開発をサポートするためのツールを次のとおりとする。

#### (1) 県保健師のキャリアラダー

平成28年3月に厚生労働省から公表された「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終取りまとめ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～」では、保健師が実践する活動領域ごとに求められる能力を段階別に整理した「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」が示されている。これについて、本県の実情に合わせて一部変更し「県保健師のキャリアラダー」（以下「キャリアラダー」という。）とする（別添1）。

なお、キャリアラダーのうち保健師の専門的能力については、「A 専門的能力に係るキャリアラダー」として、保健師が実践する活動を6領域に分け、各領域に求められる能力を5段階（キャリアレベルA-1～A-5）で区分する。なお、各領域に求められる能力の獲得状況を測るツールとして、「愛知県保健活動到達状況のチェックリスト」（以下「チェックリスト」という。）（別添2）を用い、キャリアレベル概ねA-3までの保健師については、チェックリストを活用し、キャリアレベルを確認する。

また、管理職保健師に求められる能力については、「B 管理職保健師に求められる能力に係るキャリアラダー」として、求められる能力を4段階（キャリアレベルB-1～B-4）で区分する。これはキャリアレベルA-3以上かつ主査級以上の者が用いるものとする。

#### (2) 県保健師のキャリアパス

キャリアラダーに示された能力を積み上げるための業務経験、OJT（職場内研修）、off-JT（職場外研修）、自己啓発等の道筋を可視化したものを「県保健師のキャリアパス

ス」（以下「キャリアパス」という。）（別添3）とし、「あいち人材育成ビジョン」に基づき「専門職種のキャリアアップガイド」の中に、保健師のキャリアパスとして位置付ける。

#### (3) 県保健師のキャリアノート

個々の保健師が能力の獲得状況と自ら伸ばしたい能力の他、業務経験、研修受講歴等を記録し、それらを通して獲得した能力を自ら確認する自己管理ツールを「県保健師のキャリアノート」（以下「キャリアノート」という。）（別添4）とし、上司等との面談で共有し、本人及び組織の人材育成計画に反映させる。

#### 4 3つの人材育成ツールの活用時期と方法

3の(1)から(3)までに掲げる3つの人材育成ツールは、スターティングヒアリングや人事評価面談の時期に合わせて、次のとおり活用する。

① 各保健師は、毎年度4月、キャリアラダー（必要に応じてチェックリストを活用）で能力獲得状況及びキャリアレベルを確認し、キャリアノート様式2に記入する。その上で、仕事内容、目標（今年特に関心したいこと、伸ばしたい能力等）を設定し、キャリアノート様式1に記入する。なお、前年度末にキャリアレベルを確認した者は、前年度末のキャリアレベルを用いる。

② 上司（面談者）は、スターティングヒアリング又はその時期に合わせて、各保健師と面談し、キャリアノートを用いて、能力獲得状況、キャリアレベル及び目標を双方で確認する。上司（面談者）は必要な助言を行うとともに、キャリアパスも参考に各保健師の能力獲得と目標達成に向けたOJTや研修計画に活用する。また、各保健師は、上司との面談内容をキャリアノート様式1に記入する。

③ 各保健師は、毎年度1月頃、4月からの活動を振り返り、能力獲得状況、キャリアラダー（必要に応じてチェックリストを活用）でキャリアレベルを確認し、キャリアノート様式2に記入する。併せて、目標の達成状況（やり遂げた仕事とその背景等）を確認し、キャリアノート様式1に記入する。

④ 上司（面談者）は、人事評価面談又はその時期に合わせて、各保健師と面談し、キャリアノートを用いて、能力獲得状況、キャリアレベル及び目標の達成状況等を双方で確認する。上司（面談者）は必要な助言を行うとともに、次年度の人材育成計画や所属でのキャリア形成等に活用する。また、各保健師は、上司との面談の状況をキャリアノート様式1に記入する。

上記の他、各保健師の能力の成長過程を確認し、目標の修正や人材育成計画の修正等を行うため、中間面談（10月頃）を行うこともよい。

また、キャリアノート様式3～5は、各保健師が随時記入し、活用する。なお、面談する上司は、表1及び表2のとおりとする。

表 1 保健所

人事評価の一次評価者	面談者	面談時期
保健師	一次評価者	4月、1月頃 <sup>※1</sup>
他職種	保健所統括保健師 <sup>※1</sup>	

※1 保健所統括保健師が課長補佐の場合、同じ職位の者は保健所統括保健師の面談を受けず、保健所統括保健師とともに、年1回、本庁統括保健師と面談する。面談時期は相互に調整の上、決定する。

表 2 その他の所属

人事評価の一次又は二次評価者	面談者	面談時期
保健師	一次又は二次評価者	4月、1月頃
他職種	本庁統括保健師	年1回 <sup>※2</sup>

※2 面談時期は相互に調整の上、決定する。

5 キャリアレベルの管理及び活用

- (1) 統括保健師等<sup>※3</sup> がいる所属の各保健師は、毎年度4月末までに報告様式（キャリアレベル報告様式）について、面談者を通じて統括保健師等へメールで提出する。統括保健師等がない所属（一人配置等）においては、各自で報告様式（キャリアレベル報告様式）を毎年度5月末までに本庁統括保健師にメールで提出する。メール送信の際、必ずパスワードを設定することとする。
- (2) 統括保健師等は、各保健師から提出された報告様式（キャリアレベル報告様式）と自身のキャリアレベルをとりまとめ、5月末までに本庁統括保健師にメールで提出するとともに、厳重に管理し、各保健師の過去の配属部署や担当業務、キャリアレベル等を総合的に勘案し、事務分掌や人材育成計画に活用する。
- (3) 本庁統括保健師は、提出された報告様式（キャリアレベル報告様式）を人員配置や研修派遣計画等に活用する。
- (4) 本庁保健師所管課は、本庁統括保健師から報告様式（キャリアレベル報告様式）の氏名を削除したデータの提供を受け、県保健師全体の能力の獲得状況等を分析し、人材育成に活用する。

※3 保健所統括保健師及び保健所以外の保健師複数配置所属における班長以上の最も職位の高い保健師を「統括保健師等」という。

6 その他

本庁保健師所管課は、毎年度、人材育成推進状況のモニタリング及び評価を行い、必要に応じ、キャリアラダー及びキャリアパスを見直すこととする。

附 則

この要領は、平成31年4月1日から施行する。

## 市町村保健師の人材育成体制の構築に関する支援ポイント

### I 自組織の組織及び保健師活動の実態を把握する

1. 組織の診断を行い、保健師の人材育成に関する課題や困難を把握する
2. 望ましい保健師活動について言語化し、人材育成計画策定に向けた準備をする

### II 保健師の人材育成計画の策定に関する組織の理解と合意を得る

1. キャリアラダーやキャリアパスを理解する
2. 保健師の人材育成計画策定に関し、組織の合意を得る

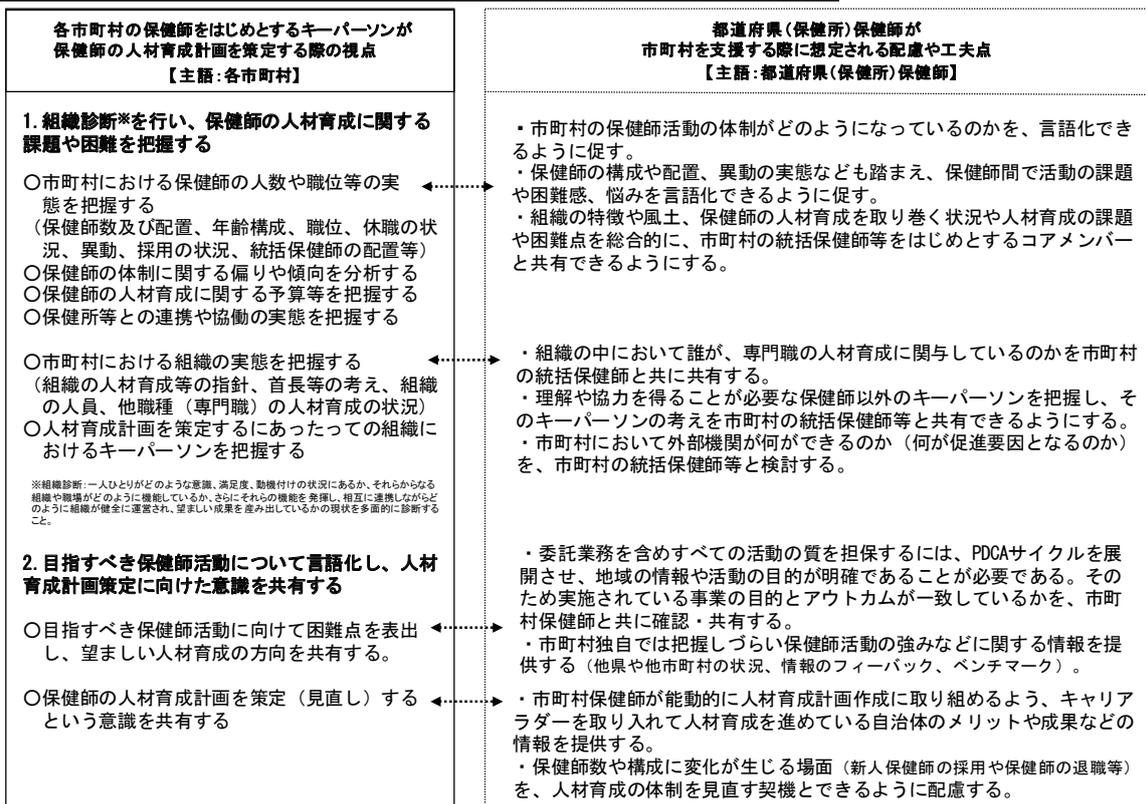
### III 保健師に求められる能力と実態の差を明らかにする

1. 保健師に求められているニーズを明らかにする
2. 求められているニーズに応える能力の実態を明らかにする
3. 保健師に求められているニーズと能力の実態の差を明らかにする

### IV 保健師の人材育成計画を立案し活用する

1. 自治体における保健師の人材育成計画を作成する
2. 人材育成計画の活用を検討する

### I 自組織の組織及び保健師活動の実態を把握する



## II 保健師の人材育成計画の策定に関する組織の理解と合意を得る

各市町村の保健師をはじめとするキーパーソンが 保健師の人材育成計画を策定する際の視点 【主語：各市町村】	都道府県（保健所）保健師が 市町村を支援する際に想定される配慮や工夫点 【主語：都道府県（保健所）保健師】
<b>1. キャリアラダーやキャリアパスを理解する</b> ○キャリアラダーやキャリアパスの意義やその内容を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>自治体保健師の標準的なキャリアラダーについて、キャリアラダーが発出された意味や、各レベルに応じて求められる能力の意味を、自分たちの活動にあてはめた時、どのように捉えられるのかを共有するよう促す。                          →例：個人により捉え方が異なりやすい言葉の解釈・意味の整理などを行う。                          →例：A1～A5、B1～B4はどのような保健師なのか、何ができる保健師なのかを話し合えるようにする</li> <li>一律にキャリアラダーを説明するのではなく、「市町村の課題解決に、ラダーの活用が可能か」などの声かけ等、ラダーを「活用したいと思える内容（場面）」を想起させる。                          →例：キャリアラダーの活用（意味の共有）に関する勉強会を保健所単位で実施</li> <li>市町村においてどのようなレベル等の保健師が、どのような部署に配置されているのが望ましいのか、そしてどのような異動が望ましいかを言語化を促し、キャリアパスのイメージの形成をはかる。</li> </ul>
<b>2. 保健師の人材育成計画策定に関し、組織の合意を得る</b> ○保健師間において保健師の人材育成計画の策定（見直し）を決定する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健師の人材育成計画の策定目的や目標が、計画内に明文化できるように支援する。                          →例：キャリアラダーを取り入れるだけであったり、キャリアパスのみを作成するのではなく、保健師の人材育成計画となるように策定の目的や目標を明文化</li> <li>都道府県などの人材育成に関する検討会で議論された内容については、市町村の統括保健師等が復命すると共に、交された様々な市町村からの意見などについても口頭で報告するなどし、人材育成の動きを伝える。</li> <li>県内外の市町村での人材育成計画策定の動きなどについても情報を提供する。</li> </ul>
○市町村長や人事部門や保健師配属部門を総括する上司などに、保健師の人材育成計画の策定に関する協力や合意を得る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事部門担当者等の理解を促すため、計画策定（見直し）作業の開始段階から他職種へ検討会等への参加や協力を求めるように市町村の統括保健師等と共有する。</li> <li>市町村において保健所などの外部機関が何ができるのか（何が理解を促す要因となるのか）を、市町村の統括保健師等と検討する。</li> </ul>
○保健師の人材育成計画の策定にあたり、外部関係機関にも働きかけ、協力を得る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関（想定される外部機関：市町村保健師協議会、保健師長会、看護協会、大学等の教育機関、保健所長会等）への期待を明確にするように促す                          →例：人材育成計画の策定に引き続き、研修の企画や実施でも協力を求める</li> <li>人材育成計画の策定以外でも、日常から関係機関と市町村が交流できる場や意見交換の場を設定する。</li> </ul>

## III 保健師に求められる能力と実態の差を明らかにする

各市町村の保健師をはじめとするキーパーソンが 保健師の人材育成計画を策定する際の視点 【主語：各市町村】	都道府県（保健所）保健師が 市町村を支援する際に想定される配慮や工夫点 【主語：都道府県（保健所）保健師】
<b>1. 求められている保健師へのニーズを明らかにする</b> ○住民の健康ニーズを明確にする ○国の動向や制度について、組織横断的に共有する ○組織から期待されている保健師の役割を明確にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健活動（アウトソーシング含む）が健康課題の解決に向かう方策と合致しているのかを保健師間で話し合うことができるように配慮する。                          →例：保健師間で話し合いの際には、これまでの事業の成果などを確認するため、事業の実施報告や成果も活用する</li> <li>今後の動向に関する情報を提供し、今、市町村において求められている活動を共に検討する                          （保健師中央会議・全国厚生労働関係部局長会議・保健所長会・衛生部長会、等）</li> <li>配属部署によって捉えている住民の健康ニーズを持ち寄り、部署を超えてニーズを明確にできるよう支援する。</li> </ul>
<b>2. 求められているニーズに応える能力の実態を明らかにする</b> ○キャリアラダーを活用し、保健師個々の現在の能力を見極める	<ul style="list-style-type: none"> <li>個々の能力の確認（キャリアラダーに沿ったレベルの確認）については、組織の状況にあわせて、無理のない範囲で人事評価としての活用する方法について交渉できるように配慮する。各自自治体で人事評価とどのように関連づけていくのかを検討するよう支援する。</li> <li>プリセプターや統括保健師を交えて、キャリアレベルを確認する方法などの情報提供を行う。                          →例：上席保健師と保健師個人が面談、屋根瓦式に先輩保健師が後輩保健師と面談、一定のグループで話し合いながら能力を確認 等</li> </ul>
○配属部署により獲得できる能力の特徴や差を明確にする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>配属先により、経験できる業務や獲得できる能力の違いを明確にできるよう支援する                          →例：本庁に配属の場合に獲得できる能力、福祉分野に配属の場合獲得できる能力等、配属先で獲得できる能力の違いを明らかにする</li> <li>能力の実態について、他市町村や県の傾向等と比較ができるように情報を提供する。</li> </ul>
<b>3. 保健師に求められているニーズと能力の実態の差を明らかにする</b> ○組織（保健師集団）として強化すべき能力を明確にする ○組織として目指すべき保健活動のあり方を共有する	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健師集団としての各キャリアレベルやその凹凸（A-1～A-5、B-1～B-4）を確認し、なぜ能力の獲得状況に差ができていくのかについてを検討できる環境を整える。                          →例：「健康危機管理に関する部分は組織全体として弱い」「施策化に関しては、個人により到達にバラツキが大きく、同じA3レベルでも差がある」などを具体的に話し合う</li> </ul>

## IV 保健師の人材育成計画を立案し活用する

各市町村の保健師をはじめとするキーパーソンが保健師の人材育成計画を策定する際の視点 【主題:各市町村】	都道府県(保健所)保健師が市町村を支援する際に想定される配慮や工夫点 【主題:都道府県(保健所)保健師】
<p><b>1. 自治体における保健師の人材育成計画を作成する</b></p> <p>○キャリアパスにOJT及びOff-JTを提示する</p> <p>○キャリアパスにジョブローテーションを提示する</p> <p>○キャリアパスに人事交流を提示する</p> <p>○キャリアパスにキャリアラダーと現在の(望ましい)職位の関連を提示する</p> <p><b>2. 人材育成計画の活用を検討する</b></p> <p>○作成した保健師の人材育成計画について共有する</p> <p>○人材育成計画の活用について検討する</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市町村保健師の能力を強化できる国・県・関係団体等による研修等が抽出できるよう情報を提供する。</li> <li>・活用できる研修とキャリアラダーを結びつけ、Off-JTをOJTにも活用できるように支援する。 →例:県で実施しているリーダー保健師研修はキャリアラダーのA-4相当の保健師を対象としている。リーダー研修参加者は市町村内で復命を行うとともに、成果をOJTに還元できるよう、他のA-4相当の保健師間で話し合いを持つ。</li> <li>・日頃の活動を振り返り、OJTとして(も)機能している内容として意識化できるよう配慮する。 →例:事例検討などは、実務を兼ねたOJTとして効果的かつ効率的な方法であり、定期的に意図的に開催するなどの工夫次第で十分に機能が可能。</li> <li>・研修予算の確保に向け、統括保健師と共に担当者等との調整をはかる。</li> <li>・大学等や職能団体等に対して研修の協力等を確認するように促す。</li> <li>・現在保健師が配属されている部署に留まらず、社会の要請に応じて保健師を配置すべき部署や異動周期、異動(配置)順序について決定できるように支援する →例:本庁経験の必要性や経験時期をどのように考えるか ヘルス部門と分散配置部門をどのように異動するのが望ましいのか 新たに保健師を配置する必要がある部署はないのか 配属部門(ヘルス部門、分散配置先)により経験できる業務及び獲得できる能力を明確にする</li> <li>・人事交流等を実施する際は、組織と組織で双方のメリットを確認した上でその体制がとれるよう、組織間の理解の必要性等を保健師間で明確にするよう支援する →例:どのような能力を持った保健師が、どのような配置先で、どのような役割を果たすのか</li> <li>・市町村内での職位や役割の位置づけを保健師間で明確にする →例:統括保健師は、ヘルス門に配属のA-4～A-5相当の保健師など</li> <li>・人材育成計画の改定時期等を明確にできるよう、都道府県の人材育成計画に関する情報も提供する</li> <li>・作成した人材育成計画は、保健師間で活用の共有認識を持てるように配布をするだけでなく、説明会等を実施できるよう、その環境を整える。</li> <li>・効果的な人材育成計画の活用を市町村の統括保健師等と共有する →例:新人研修では必ず説明・保健師個人の能力を確認するための面接(面談)について、評価的な面接にならないよう、具体的な技法の向上をはかるための環境を整える。 →例:ロールプレイングを用いた面接技術の向上に向けた研修会の開催</li> <li>・統括保健師とそれを補佐する立場のリーダー保健師等が、必要に応じ(定期的に)キャリアラダーの確認の方法(面談などを含む)についても、共に再考をする。</li> <li>・ポートフォリオ(例:人材育成シート、キャリアノート)については、保健師個人の成長や学びの経験の証となることを共有する。管理方法については、取り扱いや運用について検討をし、保健師間等での合意形成が必要であることに配慮する。</li> </ul>

市町村保健師の人材育成体制構築支援に関する報告書<sup>9)</sup> より引用

## 資料6 新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～

平成23年2月に厚生労働省が作成した「新人看護職員研修ガイドライン ～保健師編～」のうち、保健師活動に関する技術指導の例（別冊）<sup>12)</sup>を参考として添付する。

保健師活動に関する技術指導の例は、保健師活動の基礎となる技術であり、住民（労働者）を多角的に捉える上で重要である「家庭訪問」と「地域診断におけるアセスメント」を技術指導の例として示している。技術指導の例は、“到達目標”“到達までの期間”“保健師活動に関する技術を支える要素”“研修方法”“手順に沿った指導時の留意点”“チェックリスト”で構成されている。ここでは、保健師基礎教育とのつながりを考慮しており、新任者がどこまで修得できているのかの確認をすることだけではなく、新任者が気をつけるポイント、指導者にとって指導時のポイントが分かるように示している。

<h3>技術指導の例</h3> <p>～保健師編～</p>  <p>平成23年2月 厚生労働省</p>	<h4>技術指導の例</h4>					
	<p>&lt;新人保健師&gt;</p> <table><thead><tr><th>保健師活動に関する技術</th><th>ページ</th></tr></thead><tbody><tr><td>○家庭訪問</td><td>1</td></tr><tr><td>○地域診断におけるアセスメント</td><td>13</td></tr></tbody></table>	保健師活動に関する技術	ページ	○家庭訪問	1	○地域診断におけるアセスメント
保健師活動に関する技術	ページ					
○家庭訪問	1					
○地域診断におけるアセスメント	13					