

# 札幌市新任保健師人材育成 マニュアル

平成27年3月

札幌市保健福祉局



## はじめに

近年、急速な少子高齢化や核家族化、地域における関係の希薄化など、市民を取り巻く環境や社会情勢が大きく変化している。こうした現状の中、介護保険法の改正、特定健康診査・特定保健指導制度の導入、がん対策、自殺対策、虐待防止対策等に関する法整備等保健師の活動をめぐる状況は大きく変化しており、自治体保健師には保健福祉施策を推進していく上での大きな役割が求められている。

多様化・高度化する市民ニーズに応え、効果的な地域保健活動を展開するためには、個人の自己研鑽はもとより、組織として人材育成を行う体制を構築し、専門職としての資質向上を図っていくことが必要となる。

特に新任期の保健師は、保健師としての実践能力を確実なものにするとともに、公衆衛生の視点を身につける時期であり、保健師人材育成において重要な時期である。

そのため、組織として新任期の保健師を育成するシステムが必要と考え、平成19年9月に「保健福祉局保健師の人材育成検討プロジェクト」を設置し、保健所及び区保健福祉部における保健師の育成方針等について「札幌市保健師人材育成マニュアル―新任期編一」（平成20年3月）を作成した。

また、平成20年度はマニュアルによる新任期1年目の保健師の人材育成を行いながら、その検証と併せて、指導者（プリセプター）のマニュアルを作成するために、「新任期編マニュアル検証プロジェクト」「指導者用マニュアル検討プロジェクト」および「育成プログラム（新任期2～3年目）検討プロジェクト」を設置し「札幌市保健師人材育成マニュアル―新任期編一」（平成21年4月改正）および、「札幌市人材育成指導者用マニュアル―プリセプター編一」（平成21年3月）を作成した。

さらに、平成21年度はプリセプター会議の中でマニュアルを検証し、「札幌市人材育成指導者用マニュアル―プリセプター編一」（平成22年3月改正）を作成した。

これらのマニュアルを活用し、組織的な人材育成を推進してきたが、さらに「地域における保健師の保健活動について」（平成25年4月19日付厚生労働省健康局長通知健発0419第1号）の通知の中で、「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」(平成23年2月厚生労働省)に基づき研修体制を整備することが明記された。また、札幌市では平成25年度より、先行3区で、平成26年度からは10区すべてで、先行地区による保健師の地区担当制が実施され、担当地区に責任を持った地域保健活動を推進することがますます求められるようになった。そのため、マニュアルの見直しが必要となり、平成26年8月に「札幌市保健師人材育成検討プロジェクト」を設置し本マニュアルを作成した。

本マニュアルは、新任保健師育成を周囲の職員が共に取り組めるように、また、マニュアルの活用性を考え、新任期編とプリセプター編を一本化した。さらに、札幌市においてどのような保健師を育成していくか、現任教育を計画的に進めるための具体的な方法などについて示した。

保健師が各所属において、新任期保健師の自己啓発意欲と活動実践能力の向上を図るため、地域や職場の実情に合わせながら本マニュアルを積極的に活用し、より一層質の高い地域保健活動を目指していきたい。

# 目次

## I 札幌市保健師人材育成の考え方

- 1 札幌市保健師人材育成が求められる背景 ..... 1
- 2 札幌市新任保健師人材育成の理念 ..... 1
- 3 札幌市新任保健師人材育成の基本方針 ..... 2
- 4 札幌市がめざす職員像 ..... 2
- 5 札幌市まちづくり戦略ビジョンと個別計画 ..... 3

## II 札幌市における保健師活動

- 1 現状と課題 ..... 4
- 2 保健師が果たす役割 ..... 5
- 3 保健師に求められる能力 ..... 6
- 4 札幌市が目指す保健師像 ..... 9
- 5 新任期の育成目標 ..... 12

## III 新任保健師人材育成のすすめ方

- 1 人材育成の方法 ..... 15
- 2 人材育成における課内体制づくりと関係者の役割 ..... 17
- 3 プリセプターの位置づけ ..... 18
- 4 プリセプターの育成 ..... 18

## IV 新任保健師人材育成の実際

- 1 個別育成計画(新任保健師人材育成プログラム)の作成 ..... 20
- 2 個別育成計画作成上の留意点 ..... 21
- 3 新任保健師への指導内容と方法 ..... 21
- 4 具体的な指導展開 ..... 23
- 5 キャリアノートの活用 ..... 26

## V 評価

- 1 評価時期 ..... 28
- 2 評価方法 ..... 28
- 3 評価手順 ..... 28

様 式 ..... 31

資 料 ..... 69



# I 札幌市保健師人材育成の考え方

## 1 札幌市保健師人材育成が求められる背景

札幌市の少子高齢化は急速に進展しており、平成 26 年 4 月現在の住民基本台帳によると、総人口 1,928,932 人のうち、65 歳以上の老年人口の割合は 23.1%となっており、平成 25 年の合計特殊出生率は、1.14 である。また、総人口は平成 27 年をピークとし、その後減少に転じることが見込まれており、超高齢化社会・人口減少というかつて経験したことのない時代を迎えようとしている。

少子化の急激な進行、女性の社会進出、晩婚化、核家族化、景気の低迷など社会状況や価値観が変化する中、子育てが困難な母親や悩みを抱えたまま孤立する親子が増えており、親子が安心して生活できるよう、妊娠・出産・育児期における切れ目のない支援が必要とされている。また、急速な高齢化の中、要介護認定者や認知症の高齢者が急増し、団塊の世代がすべて 75 歳以上となる平成 37 年（2025 年）に向けて、地域包括ケアの実現が求められている。加えて、生活習慣病の発症や重症化の予防、がん対策、難病対策、自殺対策、虐待防止対策、健康危機管理<sup>1</sup>等多岐にわたる分野での対応も求められている。さらに札幌市が保険者として行う特定健康診査、特定保健指導、介護保険事業等における保健師の役割も大きい。

こうした現状を踏まえ、多様化、高度化する市民ニーズに応えるため、保健師活動のさらなる推進が求められており、効果的な地域保健活動<sup>2</sup>を展開するため、保健師の現任教育体系を構築し、専門職としての資質の向上を図る必要がある。特に、新任期は、保健師としての実践能力を確実なものにするとともに、地域保健従事者として公衆衛生の視点を身につける時期であり、保健師人材育成において重要な時期である。

<参考>

「保健師人材育成の法的根拠」（資料 1）

## 2 札幌市新任保健師人材育成の理念

- (1) 保健師は、人間の生命、健康、生活に深く関わる職業であり、住民の健やかな暮らしと、生活者としての価値観及び人権を尊重することを基本とし、その基本的知識・技術及び倫理観は生涯にわたって研鑽されるべきものである。新任保健師人材育成においては、専門職業人として成長する上で生涯にわたり自己研鑽を積む基本姿勢を育成することが重要である。
- (2) 新任保健師人材育成は基礎教育で学んだ知識・技術を土台に、実践活動を通して、保健師活動の基本的視点を形成するための基礎となるものである。
- (3) 新任保健師を支えるためには、指導者のみならず全職員が新任保健師に関心を持

<sup>1</sup>健康危機管理…医薬品、食中毒、感染症、飲料水その他何らかの原因により生じる国民の生命、健康の安全を脅かす事態に対して行われる健康被害の発生予防、拡大防止、治療等に関する業務であって、厚生労働省の所管に属するものをいう。この定義における「その他何らかの原因」の中には、自然災害、犯罪、事故等が含まれる（「厚生労働省健康危機管理基本指針（平成 13 年）」より）

<sup>2</sup>地域保健活動…本マニュアルでは、行政保健師における公衆衛生看護活動（巻末に定義を記載）について「地域保健活動」の用語を使用する。

ち、皆で育てるという組織文化の醸成が重要である。特に保健師活動の場が広がる中、どのような体制下においても保健師に必要な視点を十分育成することは不可欠である。このマニュアルは新任保健師に求められる基本的能力とその能力を育成するために必要な体制等を示すと同時に、新任保健師育成を通して周囲の職員が共に成長することを目指すものである。なお、周囲の職員とは、保健師以外の職種も含めて組織を構成する職員を指すものとする。

### 3 札幌市新任保健師人材育成の基本方針

- (1) 新任保健師人材育成は、社会状況の変化や多種多様な住民のニーズに対応しながら、適切かつ安全に保健サービスを提供できる実践能力を強化することに主眼を置くことが重要である。また、その能力の強化のため、現場である地域や事業等を実際に見て学ぶということが不可欠である。
- (2) 新任保健師人材育成は、新任保健師が基礎教育で学んだことを土台に、保健師としての基本的な視点及び実践能力を獲得するための期間である。したがって、保健師基礎教育との連続性をもって実施されるべきものである。
- (3) 新任保健師人材育成は、どのような所属機関においてもこれらの能力を育成できる体制を整えることが必要である。特に保健師として必要な能力を強化し、サービスを適切に提供するための取組みであるという組織内の共通認識が必要である。
- (4) 新任保健師人材育成では、保健師としての価値観・倫理観を育成していく視点が必要であり、指導者等が役割モデルとなるような環境を整えることが重要である。
- (5) 専門職業人として成長するためには、目標をもって主体的に能力開発に取り組むことが重要である。そのためには、継続的に自己研鑽を積むことができる実効性がある研修体制や指導体制が整備されることが重要である。
- (6) 医療・社会状況の変化に伴う多様な住民のニーズに柔軟に対応するためにも、新任保健師人材育成は、常に見直され発展していくものである。

### 4 札幌市が目指す職員像

平成 19 年 4 月に施行された「札幌市自治基本条例」では、まちづくりの基本理念を「市民自治によるまちづくり」と定めており、これを推進するため「目指す職員像」を明確にしている。

職員は、市民から望まれる職員とはどんな職員かを意識し、サービスの根本基準（地方公務員法第 30 条）に基づき、倫理原則を念頭において行動することが必要である。

<参考>

「札幌市職員人材育成基本方針（概要版）」（資料 2）

### 「目指す職員像」

- ・ 市民の視点に立って考え、行動し期待に応える職員（市民志向）
- ・ 責任を持って使命を果たすとともに、時代の変化を読み、未来を切り開く職員（未来志向）
- ・ 自らの能力を高めるとともに、部下・後輩を育成し、組織力を向上させる職員（成長志向）

平成 20 年 3 月 札幌市職員人材育成基本方針

## 5 札幌市まちづくり戦略ビジョンと個別計画

札幌市のまちづくり戦略ビジョンをはじめとする、まちづくりの計画に基づいた業務の遂行を通して幅広い知識を身につけ、自身の能力を開発し、適性を広げるように努めることが必要である。

<参考>

「札幌市まちづくり戦略ビジョンと個別計画」(資料3)

## II 札幌市における保健師活動

### 1 現状と課題

現在、札幌市に勤務する保健師は229名であり、年齢構成は、20歳代が79人(34%)、30歳代が80人(35%)、40歳代が45人(20%)、50歳代以上が25人(11%)と、20～30歳代の若い保健師が7割を占めている。(図1)

一方、40～50代以上の保健師は全体の3割で、そのうち5割以上は新人保健師のいない係に配属されており、長年培ってきた地域保健活動を継承していくことが困難な体制となっている。

また、保健師の配属先は区保健福祉部が全体の8割を占め、このほか区市民部まちづくりセンター、保健福祉局、総務局、子ども未来局、外郭団体への派遣等、多岐にわたっており(表1)平成6年の地域保健法施行以降、業務分担制とともに徐々に職域が拡大している。介護保険・障がい福祉・母子保健・感染症対策等の業務分担制では、担当業務に関する専門性が求められており、さらに、新たな健康課題や今後ますます多様化、高度化する住民ニーズに的確に対応するとともに、効果的な地域保健活動を展開するためには、保健師の資質向上が求められており、地域全体や地域に暮らす人々の生活を包括的に捉えた活動を実践する力を高めることが課題となっている。

過去5年の新規採用保健師数は合計76名で、勤務年数別内訳では、1～5年目までの保健師が33%と、全体の3分の1を占めている。新任期には、基礎教育で学んだ多岐にわたる技術・理論を実践に活かせるよう、系統立てて業務を習熟させる仕組みが重要である。

このため、札幌市の保健福祉行政の一翼を担う新任期の保健師に対して、どの部署に配属されても新任期に必要な能力を取得し、身につけた実践能力を向上させる意欲、主体性を備えた、将来を見据えた一貫した人材育成が必要である。

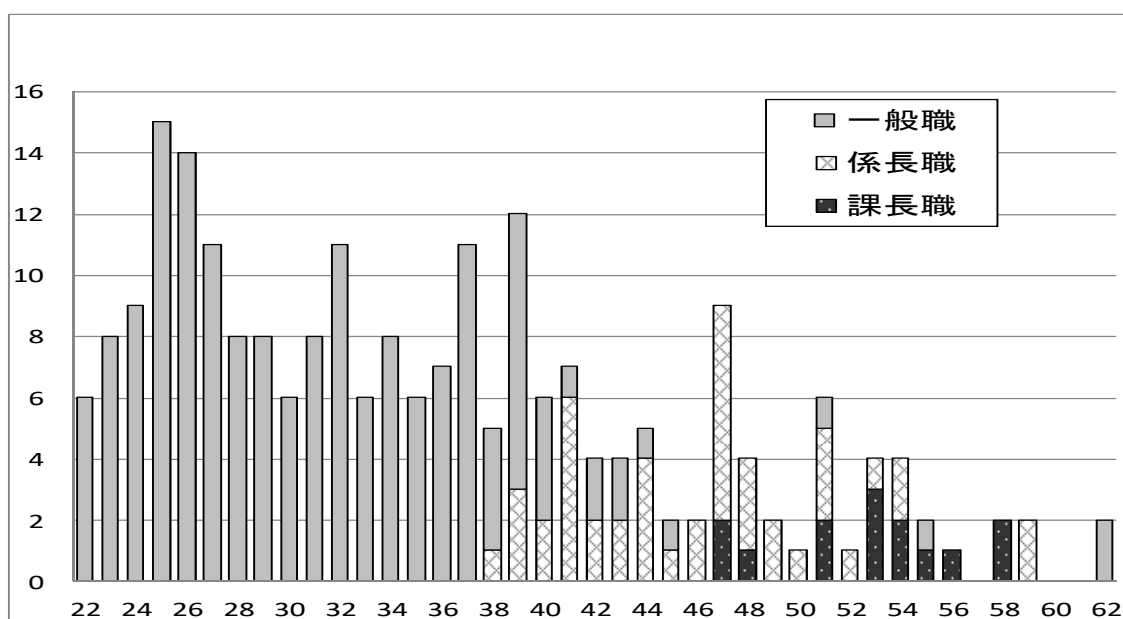


図1 保健師の年齢構成 (平成26年4月1日現在)



表1 保健師の配置部署

(平成26年4月17日現在)

区 分		課長	係長	担当	計
本 庁 部 局	総) 職員部職員健康管理課		1		1
	総) 職員部健診事業担当課		1	1	2
	保) 総務部 (社会福祉協議会派遣)	1	1		2
	保) 保健福祉部介護保険課	1	1	2	4
	保) 障がい保健福祉部障がい福祉課		1		1
	保) 障がい保健福祉部身体障害者更生相談所		1		1
	保) 障がい保健福祉部精神保健福祉センター	1	1	2	4
	保) 保険医療部保険企画課		1		1
	保) 保健所健康企画課	2	2	5	9
	保) 保健所感染症総合対策課		1	5	6
	子) 児童福祉総合センター		3	5	8
小 計	5	14	20	39	
区	市民部まちづくりセンター	4			4
	市民部篠路出張所			1	1
	保健福祉部保健福祉課	3	17	72	92
	保健福祉部健康・子ども課	1	14	77	92
	小 計	8	31	150	189
他	厚生労働省	1			1
合 計		13	46	170	229

## 2 保健師が果たす役割

保健師活動は、個人や地域の多様な健康課題に対し、行政として中立公正な立場から支援を行い、そのための体制整備や施策化を行うものである。

活動の対象は個人・家族、集団、組織、地域社会と多様であり健康な人々への予防活動から疾病・障がい等の早期発見、リハビリテーション、健康危機管理と多彩である。また、健康課題を自覚していない人や自ら支援を求めない人であっても、潜在しているニーズに対して契約によらず支援を展開できるのは、行政保健師の重要な役割である。

さらに、地域の健康課題を解決するために住民、関係者及び関係機関等と協働して保健医療福祉に関するまちづくりの個別計画を策定するとともに、それらの計画が適切かつ効率的に実施されるよう計画の進行管理及び評価を関係機関等と協働して行うことが求められる。

このことを踏まえて、保健師の役割を以下の2つに整理した。

## 保健師の役割

### ◆ 地域住民が主体的に個人および地域の健康状態の改善、保持、増進に向けて行動することを支援する

地域住民や地域全体の健康状態の改善、保持、増進は、保健師等の地域保健活動に携わる職員だけが推進するものではなく、地域住民自らが主体的に行動し、地域住民自身や地域全体の健康状態を改善できるように支援する役割

### ◆ 保健サービスの提供に留まらず、健康課題の把握、企画立案、評価、地域の社会資源の開発等「地域保健活動」を推進する

直接的な地域住民へのサービスを通して、地域に顕在している健康課題や潜在している健康課題を把握し、企画立案し、委託したものを含めて評価すること、さらに地域の健康課題の解決に必要な社会資源を開発する等「地域保健活動」を推進する役割

参考：市町村保健活動の再構築に関する検討会報告書（平成19年3月）

## 3 保健師に求められる能力

保健師活動には、幅広い専門的知識や技術と行政職員としての能力が求められる。（表2）

市民との協働、関係機関との連携、業務の調整や交渉等コミュニケーション能力は、基本的能力、行政能力、専門能力のすべてに関連し重要である。

基本的能力は職業人としての基盤になる能力であり、行政能力としての行政組織や法律の理解は地域保健活動の根拠説明に必要な能力であり、専門的な知識や技術を状況に合わせて活用することで保健師活動が実践される。（図2）

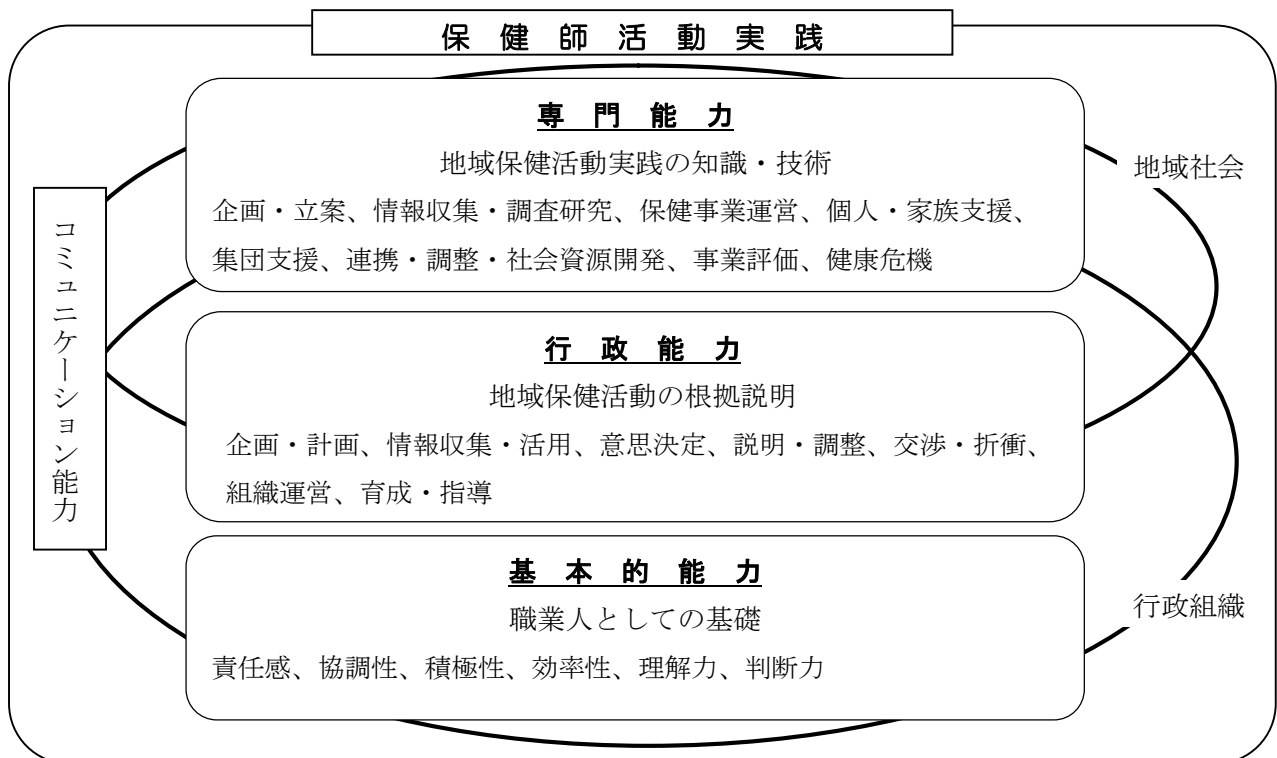


図2 保健師活動実践能力の構造

表2 保健師に求められる能力

区 分		要 素
基 本 的 能 力	責 任 感	・自己の職務に責任を持ち、誠意を持って対応できる
	協 調 性	・組織の一員としての自覚を持ち、チームワークを保ちながら業務ができる ・生活者の視点から考え、市民と対等な共同関係を築くことができる
	積 極 性	・問題意識を持って積極的に業務に取り組むことができる
	効 率 性	・コスト意識を持ち、市民の視点に立つことができる ・業務の内容に応じて、手法を工夫することができる ・柔軟な姿勢で、機敏な対応ができる
	理 解 力	・業務目的に応じて、事実を把握し適切な情報収集と問題の分析ができる ・広い視点を持ち、予測される課題と解決の方向性を理解することができる
	判 断 力	・広い視野、バランス感覚、時代感覚を備え、将来を見通すことができる ・業務の重要性・方向性を判断できる
行 政 能 力	企画・計画能力	・問題や課題の本質を見抜き、解決に向けた独創的かつ現実的な方策を立案し、具体化（予算化）する能力 ・施策の体系を理解し、種々の行政計画策定に参画できる能力 ・法令の理解の下に条例作成や提案ができる能力
	情報収集・活用能力	・職務に必要な情報や市民ニーズ、行政ニーズを幅広く収集できる能力 ・収集した情報を業務に有効に活用でき、また関連部署等へ提供する能力
	意思決定能力	・現状や重要性を把握した上で、合理的、適切な結論を導き出せる能力 ・知識や経験に基づき、大局的な視点から正しい結論を導き出せる能力
	説明・調整能力	・担当業務・施策を上司、市長、議員、市民等に適切な用語、方法を用いて論理的に的確な説明ができる能力 ・新たな施策等の企画・実施に際して、関係部署等と適切に連携し、複雑な対立を調整し、協力関係を構築できる能力
	交渉・折衝能力	・自らの方針を持ち、相手を尊重した上で交渉、折衝を行い、協力・連携・信頼関係を築きながら組織目的を達成する能力
	組織運営能力	・円滑な業務運営のために処理状況の把握、進行管理、助言、指導、支援ができる能力 ・組織の目標達成に向けて、職員の士気を高め、組織力を最大限発揮させるための指揮監督能力 ・業務の達成度と行政評価ができる能力
	育成・指導能力	・後輩やスタッフの能力を見極め、個人の能力に対応した育成ができる能力

区 分		要 素
専 門 能 力	企画・立案能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健福祉活動の理念や目標を明確化する能力</li> <li>・地域の健康課題をアセスメントする能力</li> <li>・保健福祉事業計画を立案する能力</li> <li>・地域保健福祉計画等の立案に参画する能力</li> </ul>
	情報収集・調査研究能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の健康問題を見つけ、解釈のための情報収集ができる能力</li> <li>・健康問題を解決するための調査、研究計画の立案、データ収集、解釈ができる能力</li> </ul>
	保健事業運営能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健福祉事業の実践、進行管理ができる能力</li> <li>・地域のニーズに合った事業の見直しができる能力</li> </ul>
	個人・家族に対する支援能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康課題をアセスメントする能力</li> <li>・カウンセリング能力</li> <li>・支援計画を立案する能力</li> <li>・支援する能力</li> <li>・支援を評価する能力</li> </ul>
	集団に対する支援能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集団に対する健康教育を実施する能力</li> <li>・市民や民間団体の主体的な健康づくり活動を支援する能力</li> </ul>
	連携・調整・社会資源開発能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関の調整、他職種と協力・連携する能力</li> <li>・関係機関との連携を通してサービス提供体制を構築する能力</li> <li>・地域の社会資源（障がい者の作業所等）を開発する能力</li> </ul>
	事業評価能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健福祉事業や施策を評価する能力</li> </ul>
	健康危機管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・疾患の集団発生に対応する能力</li> <li>・健康危機管理事象発生時に対応する能力</li> </ul>

参考：地域保健従事者の資質向上に関する検討会報告書（平成 15 年 3 月）

## 4 札幌市が目指す保健師像

新任保健師の人材育成をすすめるためには、どのような人材を育成することが必要とされているのか、組織内での人材育成目標を一致させることが必要となる。そこで、札幌市の目指す保健師像を以下のとおり整理した。

札幌市の目指す保健師像のイメージ…図3

### 【 札幌市が目指す保健師像 】

#### 基本姿勢

- 住民一人ひとりが自分らしい生き方を選べるよう支え続ける
  - ・ 多様な価値観、生活背景をもつ住民の立場にたって、物事を考えることができる保健師
  - ・ 住民の声に誠実に耳を傾け（時に、対立的意見や拒否にあつたとしても）、ニーズを把握できる保健師
- 住民の力を信じ、引き出す
  - ・ 市の健康づくりに関する活動や計画を意識し住民にアプローチし、共に考えることができる保健師
  - ・ すべての住民が自分を高めようという力を持っていることを信じ、その力を見つけ、引出し、高めることができる保健師
- 予防の視点がある
  - ・ 健康格差の縮小と、健康水準の向上を目指した活動ができる保健師
  - ・ 病気や障がいの有無に関わらず、どの健康段階にあつても将来の住民の健康状態を予測し、予防の視点を持てる保健師
  - ・ 住民が自覚していない健康上の課題に気づき、健康を守ることの大切さを訴えていくことのできる保健師
- 行政保健師の責任を持ち役割を担う
  - ・ 行政保健師としての責任、役割、自分の立場でできる範囲を知っている保健師
  - ・ 組織目標と住民の暮らしの課題をつなげて考えることができる保健師
  - ・ 世の中の動きを察知し、保健活動を結び付けながら行動できる保健師
- スキルアップしていく
  - ・ 医療、保健等新たな知識や技術を主体的・継続的に学び、実践の質を向上させるよう自己研鑽する保健師
  - ・ 自分の行った活動とその効果を可視化し、活動の質を高めるため、調査研究に取り組む保健師

#### 保健師活動

- 住民個人の健康な生活の実現に向けた支援を行う
  - ・ 個人及び家族の健康に係る情報収集を的確にできる保健師
  - ・ 個人及び家族の抱える問題の所在とその本質の見立てができる保健師

- ・問題解決の優先度が判断できる保健師
- ・支援の方向性が判断できる保健師
- ・専門的な知識や支援技術を持ち、対象の個人及び家族に合わせた支援ができる保健師
- ・課題解決に向けて関係機関、関係者と連携し、ハイリスクな対象者へは組織的な対応を迅速に調整できる保健師
- 担当地域に愛着と責任を持ち活動する
  - ・住民の信頼を得るために努力する保健師
  - ・直接地域に入って、見て、聞いて、人と会って話すことができる保健師
  - ・地域に何が起きているのか、常にアンテナをはり情報を集められる保健師
  - ・科学的根拠に基づいた分析や適切なアセスメントができる保健師
  - ・個人の健康課題から地域の健康課題について問題意識がもてる保健師
  - ・地域のあるべき姿が描ける保健師
  - ・異動時、関係機関との連携、地域保健活動、個別ケース対応の引き継ぎが的確に行われ、活動を途絶えさせない保健師
- 地域の住民組織、保健福祉医療関係機関等と連携する
  - ・地域の住民組織、保健福祉医療関係機関の役割と自己の立場を理解した上で、適切な関係を築き、地域や住民個人の健康課題解決に向けた活動ができる保健師
  - ・地域の保健福祉医療関係機関と連携を密にし、総合的な調整を図り、効果的な保健活動を提案することができる保健師
  - ・地域のソーシャルキャピタルの核となる人材の参画を得て、地域の健康課題を共有しながら、地域保健福祉関連対策を推進する保健師
- 地域課題解決のために必要な施策化をする
  - ・地域実態を住民と語ることができる保健師
  - ・地域の健康課題とその解決のための対策をプレゼンテーションできる保健師
  - ・立場や考えの異なった相手へ自分の考えを伝え、合意形成できる保健師
  - ・必要な活動を作り出すことができる保健師
- 住民を取巻く健康課題の変化に的確に対応する
  - ・社会情勢の変化を読み取り、起こりうる健康課題を予測し、予防的な活動を施策化できる保健師
  - ・健康課題の変化に応じて活動を見直し、改善できる保健師
  - ・健康危機管理の体制を整え、平常時からの対策を講じ、健康危機の発生時に的確に対応し、回復の支援ができる保健師

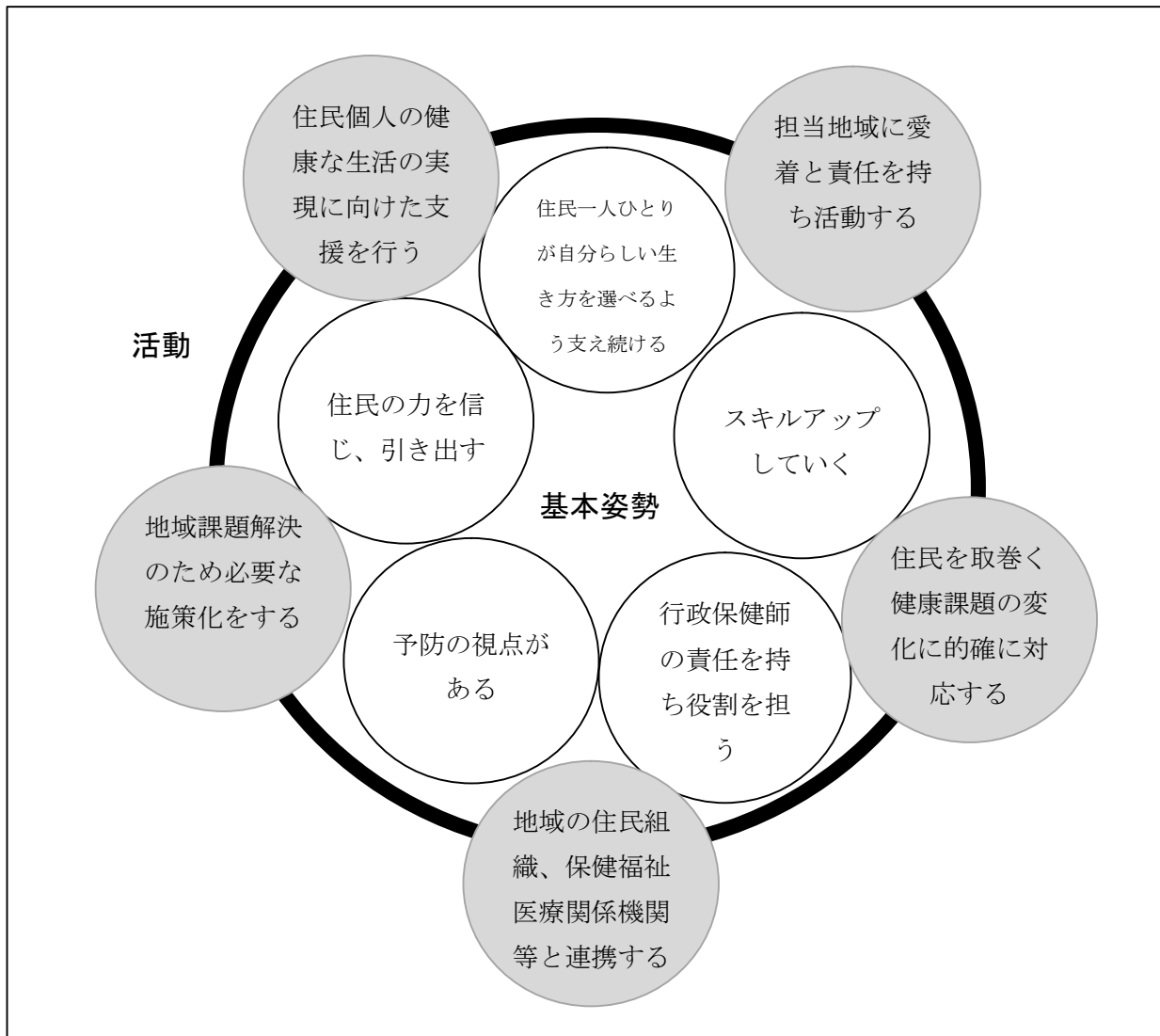


図3 札幌市が目指す保健師像のイメージ

## 5 新任期の育成目標

### (1) 新任期（1年目）

新任期1年目は、学生から社会人への適応期で、長期にわたる職業人生の基盤形成期であり、保健師としての視点や考え方、さらに基本的な知識・技術について実践を通して獲得する時期である。

この時期の育成目標は、行政組織の一員として行動できるための基本的な能力の獲得を重視している。

また、社会人経験者の新任期1年目は、即戦力としてこれまで培ってきた能力と経験を的確に発揮できるよう、育成目標を理解し、活動を展開することが求められる。

1年目の育成目標は、「新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書」（平成18年3月）を参考としながら、「札幌市の目指す保健師像」に向かうために必要な目標を加えた。（表3）

### (2) 新任期（2～3年目）

新任期2～3年目は、習得した基本的な能力を高め、知識・技術を応用する能力を強化する時期である。

この時期の育成目標は、行政組織の一員として実施すべき事を的確に理解し、チームワークをとりながら専門能力を発揮し、職務を遂行できることを重視している。

社会人経験者では、早期に1年目の育成目標を達成することも考えられるため、2～3年目の育成目標を1年目の育成目標に組み込むなど新任者個々に応じた対応が望まれる。

2～3年目の育成目標は、「指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書」（平成19年3月）を参考としながら、「札幌市の目指す保健師像」に向かうために必要な目標を加えた。（表4）

#### <参考>

「札幌市が目指す保健師像」と「新任期（1年目）」「新任期（2～3年目）」の育成目標との関連（資料4）



表3 1年目の育成目標

到達目標		行動目標	
基本的能力	1	組織の一員としての自覚をもつことができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 所属する組織の仕組みと役割や機能を説明できる</li> <li>② 保健福祉行政を理解し、自己の立場と役割を説明できる</li> </ul>
	2	報告や連絡、相談を確実に行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 業務実施前の確認、実施後の報告を上司や関係職員へ確実に言い、合意形成のもとに行動することができる</li> <li>② 指示されたことを正確に理解し、報告や連絡、相談できる</li> <li>③ トラブルや対処が困難な場合に適切に相談、報告ができる</li> </ul>
	3	積極的に市民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 市民と対等な目線をもって、信頼関係を構築できる</li> <li>② 分からないことや困っていることは、自分から積極的に同僚や上司に聞くことができる</li> <li>③ 保健福祉チームの一員として、連携や協働行動をとることができる</li> </ul>
	4	行政職員としてのモラル、倫理観をもって行動する	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 公務員としての服務規律を理解して、行動できる</li> <li>② 自己の身体的・精神的健康管理ができる</li> </ul>
	5	自己啓発に努め、職務知識の習得やスキルの向上に努めることができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 与えられた職務に前向きに取り組む</li> <li>② 自己啓発のために学習を実践する必要性を理解し、行動できる</li> </ul>
行政能力	1	担当する事業の法的根拠を理解する	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 担当する事業の根拠となる法律や条例、通知、実施要領、予算を理解している</li> </ul>
	2	担当する事業の事業体系、市の政策・方針を理解する	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 市の政策・方針を理解している</li> <li>② 担当事業の事業体系を理解し、事業の位置づけと意味を理解する</li> <li>③ 担当する事業の起案、通知文の作成ができる</li> </ul>
	3	関係機関、関係部署の役割を理解できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 関係機関、関係部署の役割を適切に理解している</li> <li>② 関係機関、関係部署における自己の立場と役割を説明できる</li> </ul>
専門能力	1	地域保健活動の重要性や意義を理解し、活動の展開を計画できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 予防活動、健康増進活動の意義を、体験をもとに実感を持って説明できる</li> <li>② 個別事例と集団支援の関連を説明でき、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</li> <li>③ 地域保健活動などから担当地区の健康課題を把握する</li> </ul>
	2	基本的な個別支援を単独で実施できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 個人・家族の健康のニーズを判断し、看護計画を立案できる</li> <li>② 対象の状況にあわせて、適切な保健指導などの支援ができる</li> <li>③ 必要時、社会資源の活用ができる</li> <li>④ 実施した個別支援の振り返りができる</li> </ul>
	3	担当する保健福祉事業を指導のもとに実施できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 継続した保健福祉事業の企画および運営ができる</li> <li>② 地域でよく見られる健康課題に対して、自分の専門領域から支援を考えることができる</li> <li>③ 実施した保健福祉事業の振り返りができる</li> </ul>
	4	健康危機について理解し対応できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 健康危機管理に関する基本的な知識を持っている</li> <li>② 健康危機への対応を指導の下、組織の一員として対応できる</li> </ul>

表4 2～3年目の育成目標

到達目標		行動目標	
基本的能力	1	市の政策方針に基づき、チームワークを取りながら職務を遂行できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 市の政策方針、各種計画を理解している</li> <li>② 上司に求められていることや組織の一員としての実施すべき事を的確に理解し自ら行動できる</li> </ul>
	2	業務遂行や問題解決に柔軟に的確に対応し責任を全うできる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 事実の内容や影響を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる</li> <li>② 業務に応じ、手段や方法を工夫し、無駄なく業務が進むよう関係者と協力して実施できる</li> </ul>
	3	向上心を持って職務知識やスキルの習得、人的ネットワーク拡大に努める	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 自己評価を適切に行い、必要な研修会・勉強会に参加する</li> <li>② 全体のレベルアップのために、関係者と協働して組織の向上のための行動をとることができる</li> </ul>
行政能力	1	組織内に必要な情報を判断して自らの方針を持ち相手を尊重した上で交渉、折衝を行うことができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 情報分析を行い、実施可能な計画を立案できる</li> <li>② 計画の効果的な実施に向けた工夫や改善点について自らの意見が言える</li> <li>③ 計画の進捗状況を把握できる</li> <li>④ 関係部署内で建設的な議論ができる</li> </ul>
	2	関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営に努める	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 関係者の個性や能力を把握し、効率的・効果的な業務を運営できる</li> </ul>
	3	管理者の下で、後輩の能力を十分把握した上で助言を行うことができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 業務につく新任者の動機付けを意識しながら、支援することができる</li> </ul>
専門能力	1	担当地区の地域課題に基づき、地域保健活動の計画・実践・評価ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 日々の活動や研究から地域の特性を明示し、地域保健活動の計画を立案できる</li> <li>② 地域特性や健康課題に対応した活動を創造的、科学的に実施、評価できる</li> </ul>
	2	複雑困難な事例、支援に必要なケアチームを構成し対応ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 複雑困難な事例について関係職種と連携して責任を持って対応できる</li> </ul>
	3	市民団体の主体的な活動を支援できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 市民の組織的な活動を支援できる</li> </ul>
	4	保健福祉事業等を企画・実践・評価し、事業の計画・実践に反映することができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 施策を企画する上で必要な情報を収集できる</li> <li>② 収集した情報を効果的に活用できる</li> <li>③ 事業化や事業の見直しが必要である根拠について説明し、事業計画や改善策について自らの意見が言える</li> </ul>
	5	関係機関・者との連携や調整を効果的に展開できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 地域の情報・課題を共有し、地域ケアシステム構築のための関係者会議等の場を設定できる</li> <li>② 地域の健康課題を分かりやすく伝え、関係機関・者と共有できる</li> <li>③ 地域の関係機関・者で取り組むべきことを提案し、関係者との協働で進めることができる</li> </ul>
	6	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を修得し役割を担うことができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 健康危機発生時において、組織の一員として対応できる</li> <li>② 平常時において、要援護者の把握や発災に備えた準備、関係部署との調整ができる</li> </ul>
	7	調査研究をチームの一員として行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 調査研究目的を明確にすることができる</li> <li>② 指導を受けながら調査研究計画を立案できる</li> <li>③ 研究を実施し、関係者に報告することができる</li> </ul>

### Ⅲ 新任保健師人材育成のすすめ方

#### 1 人材育成の方法

人材育成の方法として「職場外研修(Off-JT)」「職場内研修(OJT)」「ジョブローテーション」「自己啓発」の4つを基本の柱として推進する。

##### (1) 職場外研修(Off-JT)

行政職員としての基本的能力や行政能力を培う研修として、自治研修センターでは「職員研修の基本的な考え方」(資料5)を策定し、研修を実施している。

また、専門職としての知識、技術を向上させる「専門研修」については、保健所が「札幌市地域保健関係職員研修実施要領」(資料6)を定め、必要な研修を体系的に計画、実施している。特に、採用後3年までの保健師については、「新任保健師研修会」が行われている他、新採用保健師のみを対象とした「プリセプティ研修」が行われている。これらの研修体系を基本に、各所属においては、各々の保健師の到達目標に合わせて計画的に受講させる。

##### (2) 職場内研修(OJT)

業務の遂行を通して、上司や先輩の指導により行う研修である。

新任保健師には、3年間以上の経験者から固定した指導者(以下「プリセプター<sup>3</sup>」という。)を職場内合意のもとに決め、個別育成計画を作成して育成に当たる。育成にあたっては、「健康課題の把握」「事業の企画立案」「実施」「評価」「改善策の実施」のサイクル(PDCA)に基づく保健師活動を展開できるように指導する。

##### (3) ジョブローテーション

人事異動を通して幅広い行政経験を積み、計画的な人材育成を図ることを目指す。さまざまな職場で新しい職務に従事することにより、対人援助における職業人としての視野が広がり、人的ネットワークの拡大にもつながる。

新任保健師には、個別援助や地域保健活動の体験を十分に積ませ、子どもから高齢者までの対人支援能力の基礎形成を図ることが必要であるため、区保健福祉部の地区担当を経験させることが望ましい。また、精神保健や感染症対策、企画立案等ができる部署についても、新任期以後できるだけ早い時期に経験させることが望ましい。

##### (4) 自己啓発

多様化した市民ニーズや社会情勢の変化に対応するために、職務内で受ける研修に加えて自己学習や各種の研修・セミナーに参加する等、自己研鑽が必要である。また、調査・研究活動等にも積極的に取り組み、専門的な知識・技術の向上を図っていく。

###### ア 文献、専門雑誌等による学習

専門職として活動を展開するため、変化する社会の動向や保健医療福祉をめぐる動きを捉えることが必要である。そのための方法の一つとして文献や専門雑誌等の活用をするとよい。

<sup>3</sup> プリセプター…1人の新任保健師(プリセプティ)に対して、ある一定期間1人の指導者がマンツーマンで指導にあたり、能力育成を図る方法をプリセプターシップといい、指導者をプリセプターという。

### コラム ♪ お勧めの図書、専門雑誌

- ・どんなものが参考になるのか、何を持っているのか、まわりの先輩に聞いてみましょう。
- ・数か月後に読み直すとまた違った発見があることがあります。理解度や経験に応じて何度も読み返してみましょう。

### イ 研修、学会への参加

各種研修や学会への参加、調査・研究への取り組みは知識を深めるために有効な手段であり、主体的、計画的に参加できるよう心がけるとよい。また、大学院への進学により専門性の向上を図り、キャリアアップにつなげることもできる。

### コラム ♪ たとえば、こんな取り組みがあります

- ・札幌市公衆衛生業績集への投稿
- ・日本公衆衛生看護学会への参加、発表
- ・日本公衆衛生学会への参加、発表
- ・北海道公衆衛生学会への参加、発表
- ・市町村保健活動連絡協議会（先駆的研究的取組支援事業）への申請

### ウ 職能団体への参加

専門職の組織である職能団体の活動は、個人の資質の維持・向上のほか、保健医療福祉行政の中での専門職種としての処遇や活動のあり方等を考えていく場でもあるため、積極的に参加し、保健活動に反映できるようにすることが望まれる。

### コラム ♪ たとえば、こんな活動があります

#### 日本看護協会、北海道看護協会

看護の質の向上、看護領域の開発・展開等の実現のため活動している職能団体です。調査研究や多くの研修も実施している他、労働条件・環境の改善に取り組んでいます。

#### 全国保健師長会

理論と実践をつなぎ、標準化、可視化が図れるよう、研修や研究的な取組を推進していきます。そして、生き生きと活力ある保健師活動を目指し、次世代を担う若い保健師の成長を支援しながら、つながりを強化する基礎を築くため活動している職能団体です。北海道ブロックの研修会は、保健師長会会員以外の一般職の参加できるものもあります。

### コラム ♪ 学びの場を自分たちで作った！

「地区活動ってみんなどうしてるの？」「自信持てている？」若手職員が想いを口に出すと「そうだよね、不安のある部分だよね」と同じ想いを抱える若手職員がたくさんいた！そこで、1～5年目の若手職員全員に声をかけて時間外に独自で研修会を企画、実施しました。基本的な活動を学ぶ研修を1年に3回実施。

たくさんの仲間が同じ想いで学び、企画した職員も充実感を得て日々の活動へのやる気もUP！

先輩保健師たちの後押しや相談、講師引き受けなど、あたたかい協力もありました。

## 2 人材育成における課内体制づくりと関係者の役割（図4参照）

### (1) 所属長（課長職）の役割

ア 所属長は、人材育成の理念や基本方針に基づいた新任保健師人材育成が実施できる体制の構築に組織として責任を持つ。

イ 理念や基本方針を人材育成に携わる全職員と共有する。

### (2) 管理者（保健師の係長職）の役割

ア 職場（課内）全体で現任教育体制ができるようリーダーシップを発揮するなど、プログラムの総合的な進行管理を行う。

イ 新任保健師のみならず、プリセプターが達成感を獲得し成長できるようサポートを行う。

ウ プリセプターとともに個別育成計画（様式3・4・5）を作成する。

エ プリセプターの業務負担や限界を見極め、係内の業務量等を調整する。

### (3) プリセプターの役割

ア 新任保健師が職場環境や業務に適応できるよう、育成目標に沿って基本的事項の習得について支援する。

イ 新任保健師の能力・特性を把握（様式1・2）した上で個別育成計画（様式3・4・5）を作成し、チームメンバーと共有して、基本的な業務を習得する機会について配慮する。

ウ 新任保健師が持つ能力を引き出し、自ら考えて実行するための動機づけを行う。

エ 新任保健師の専門的能力の成長に向け、保健師としての役割モデルを示す。

### (4) 新任保健師の役割

ア プログラムをもとに自ら積極的に取り組み、学んだことや習得したことを基盤に自己研鑽する。

### (5) 係員（保健師）の役割

ア 新任保健師が配属された係は、新任保健師の育成の必要性や方向性を理解し、新任保健師の能力・特性を把握（様式1・2）した上で個別育成計画（様式3・4・5）について全員で合意し協力する。

イ 新任保健師への指導はプリセプターだけに任せるのではなく、他の保健師も担当業務にかかる指導を行う。

ウ 新任保健師への指導で気づいた点は、管理者及びプリセプターに報告し共有する。



ように5つの到達目標と6つの求められる能力を掲げる。（「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」厚生労働省平成23年2月より引用）

(1) 到達目標

- ・ 新任保健師の状況を把握できる。
- ・ 新任保健師が自己肯定感を高め、達成感が得られるような精神的支援ができる。
- ・ 地域・職場等を「みる、つなぐ、動かす能力」を伝えていくことができる。
- ・ 個別の育成計画に沿って、管理者とともに新任保健師個別育成計画の立案・実施・評価することができる。
- ・ 新任保健師へ保健師活動に関する技術の指導ができる。

(2) 求められる能力

- ・ 地域における保健師活動実践の知識及び技術の専門能力
- ・ 地域における保健師活動の根拠を理解し説明できる能力
- ・ 多角的視野に立ち、様々なニーズに応えられる能力
- ・ 新任保健師、スタッフとの適切な関係を築くコミュニケーション能力
- ・ 新任保健師研修のプログラムを立案できる能力及びプログラムを実施するための調整能力
- ・ 新任保健師の実践能力を評価する能力

### コラム ♪ プリセプター体験談

- ・ 自分自身の成長につながるので、臆せず引き受けたらよい！
- ・ 特に年度当初の4～6月までの業務量が多くなるので、他の業務の負担を減らすなど配慮があるとよい。
- ・ 主担当はプリセプターでも、管理者（保健師の係長職）や係員（保健師）と役割分担しながら、定期的な評価の中で指導方針を考えていけばいいと思う。

#### 〈社会人経験者の新任保健師へのプリセプター体験談〉

- ・ 1年目の育成目標はすでに達成していることも多く、2～3年目の育成目標についても達成できるようにした。
- ・ 今まで培ってきた知識やスキルを發揮できるように関わっていけるとよいと思う。（担当する事業を考慮するなど）
- ・ プリセプターとの年齢差が大きいこともあり、係長や年齢の近い中堅職員などとも近い席がよいと思われた。
- ・ 説明はプリセプターが行うが、指導、助言等は主に係長が行うように役割分担した。

## IV 新任保健師人材育成の実際

### 1 個別育成計画（新任保健師人材育成プログラム）の作成

新任保健師の保健師基礎教育終了時点（社会人経験者は、採用時点）までの達成度等を把握し、効果的な指導ができるように1年間の個別育成計画を作成する。

#### (1) 新任保健師の能力・特性の把握

個別育成計画の作成にあたっては、基礎教育における達成度、実習経験やこれまでに受けた指導等に加え、基本的能力（コミュニケーション能力など）や新任保健師の目指す保健師像を把握し、新任保健師一人ひとりに合わせた内容とする。新任保健師の能力・特性の把握にあたっては、**様式1**及び**様式2**を活用する。

##### ア 様式1 「新任保健師の採用時のプロフィール」

様式の目的：新任保健師の基礎教育、実習経験、苦手な分野、興味のある分野等を把握し、効果的な指導内容を検討する。

解 説：発令後早期に新任保健師が記載し、プリセプターに渡す。プリセプターと管理者（係長職）は記載内容を確認し、個別育成計画を作成する。

##### イ 様式2 「目指す保健師像と1年間の目標」

様式の目的：自ら積極的に取り組み、必要な知識と技術を習得し、保健師活動に前向きに取り組むため活用する。

解 説：発令後早期に「将来的な姿」「1年後の姿」「3か月目までの目標」を新任保健師が記載する。3か月評価、6か月評価、12か月評価時にそれぞれ目標の評価と次回評価時までの目標を、プリセプターと管理者（係長職）の指導を受けて新任者が記載する。新任者の立てた目標は係員が共有する。各目標期間終了後、新任者が「結果」を記載し、プリセプターまたは、管理者（保健師の係長職）が「コメント」を記載する。

#### (2) 個別育成計画として、下記様式3～5を作成する。

##### ア 様式3 「評価票」

様式の目的：新任保健師人材育成における到達目標を評価し、達成度と今後の課題を明らかにする。

解 説：発令後早期に「当初」の評価を新任保健師が記載する。3か月評価、6か月評価、12か月評価時には、新任保健師の自己評価とプリセプター、管理者（保健師の係長職）による評価をつきあわせながら総合的に行う。



#### イ 様式4 「新任保健師の実務経験チェック票」

様式の目的：漏れなく業務を経験するとともに、苦手な分野の指導を重点的に行い、興味のある分野の経験で達成感が得られるような個別育成計画作成のため活用する。

解 説：様式1及び様式2を参考に、所属に応じた活動項目を作成する。苦手な分野への指導は見学、同行回数を増やすなど指導内容を工夫する。興味のある分野へは早期の経験を計画したり、活動の一部を単独実施させるなど、達成感が得られるような計画を作成する。

#### ウ 様式5 「新任保健師人材育成プログラムの年間スケジュール」

様式の目的：新任保健師人材育成に関わる関係者が年間のスケジュールを共有し、系統立てた人材育成を行うため活用する。

解 説：必要時、新任保健師の育成状況に合わせて修正しながら活用する。

## 2 個別育成計画作成上の留意点

- (1) 新任保健師自身が目標や実施内容、評価時期を把握できるように、個別育成計画を明示し、説明する。
- (2) 新任保健師に経験させたい活動等について、スタッフ間で情報交換を行う。
- (3) 新任保健師人材育成における到達レベル（基本能力・行政能力・専門能力）は新任保健師とプリセプターで共有しておく必要がある。
- (4) 新任保健師がスケジュール管理を行いやすいよう、具体的な見通しを示す。
- (5) 個別育成計画は、目標の達成度をみながら適時修正する柔軟性が必要である。

## 3 新任保健師への指導内容と方法

### (1) 基本姿勢の指導

#### ア 相談・支援する立場としての基本姿勢

- ・相談されやすい雰囲気づくり
- ・温かみのある挨拶
- ・相談者に不快を与えないみだしなみ
- ・相手を尊重した対応・口調
- ・相談しやすい環境づくり・場の設定

#### イ チームで支援する視点と基本姿勢

- ・チームの一員としての姿勢
- ・関係機関との連携調整の重要性・有効性
- ・複数の立場から多角的に情報収集
- ・市民の権利と利益を守るために有効な支援方法を選択
- ・経験で培うネットワークコネクションの活用

## (2) 指導の基本

### ア 理解できるように説明する

知識に関することは、基礎が何かを学習させた上で応用へ進む。やさしいことから順に難易度を上げて理解を促す。

技術については、必要性を理解させた上で、手順とポイントを説明する。

### イ 見学（シミュレーション）

新任保健師に見学の意図を明確に持たせた上で一緒に準備し、一連の過程を見学できるよう調整する。一部参加や体験をおり混ぜてもよい。

### ウ 模擬体験（ロールプレイング）

相談対応や訪問指導など住民の信頼や安全に関わる内容に関しては、実践の前に面接技法などのロールプレイングを行い、新任保健師の技術レベルを確認する。ロールプレイングのあとは、良い点と課題が残る点を講評し、手順や技術のポイントについて体得を促す。

### エ サポートしながら実践

最初はプリセプターとともに、プリセプターのサポートの下で実践する場を設定する。一部の参加から徐々に全過程を、責任を持って一人で実践できるように指導する。良いところを認め褒めることで自信がつくのを促すとともに、次の課題を明確にする。

### オ 経験や実践を評価する

新任保健師が、経験や実践からどのように感じ、考え、行動したかを評価の視点として分析する。

### カ 経験や実践をフィードバックする

経験や実践を通して感じたことや考えを引出し、気づきを促し、意味づけする。その上で評価内容を新任保健師へ伝える。フィードバックする際、新任保健師が表出した感じたことや考えを記録物で提出してもらおうと、本人にとってその内容が内在化し整理されやすい。

また、グループワークやディスカッション、事例検討会などの手法を取り入れて、アセスメント力をつける機会を設ける。

### キ 新しい経験に向かうことを支持する

経験のフィードバックから明らかになった獲得すべき能力上の課題についてコミュニケーションを通じて新任保健師本人のやる気を高め、自分自身が考えて自立的に発展進歩できるように、目標達成を明示して支持的に接して意欲を引き出す。

### コラム ♪ 新任者の思い…

- ・自分を認めてくれて話を聞いてくれる優しい先輩がいたので、続けようと思えた。
- ・思いはあっても、実際不安ばかりで自信がない。頑張っけて認めて欲しいという思いばかりが先走り…
- ・仕事をしていても本当にこれで良いのか悩みます。職場では次々と業務に追われて立ち止まって考える暇がないのが残念。

<参考>

「指導における留意点」(資料7)

## 4 具体的な指導展開

新任保健師の育成にあたり、保健師活動の基礎となる能力であり、特に重要な以下の項目について、具体的に指導を展開する。

### (1) 記録

訪問や相談記録等の報告をルール化する。判断に困る事例や健康課題が多岐にわたる事例などは、支援後直ちに口頭で報告させ、他の保健師の判断を仰ぐなど、チームで支援する体制とする。

### (2) 家庭訪問

「札幌市保健師活動指針」(P14~27)の説明を行い、理解を促す。

プリセプターや同僚保健師が実施している事例の訪問を見学し、次に新任保健師が担当する事例の訪問にプリセプターが同行する経験をした後に単独訪問を実施する。見学及び同行訪問は、ケース種別毎に行うことが望ましい。なお、現任教育として行う見学事例や同行事例は、新任保健師が計画を立案(様式8「個別訪問計画」)しプリセプター等の指導を受けた後に訪問すると良い。訪問後は、訪問時の様子や判断、実践した看護について振り返る機会を持つ。また、3か月、6か月、12か月評価時に家庭訪問の評価(様式7「家庭訪問のチェックリスト」)を行う。

<参考>

「家庭訪問の技術指導例」(資料8)

### ア 様式6 「個別訪問計画」

様式の目的…家庭訪問の見学、同行、単独実施(初回)時に新任保健師が訪問計画を立案し、プリセプター等の指導を受けるため活用する。

解説…新任者の状況に応じて必要性を適時判断する。

イ **様式7** 「家庭訪問のチェックリスト」

様式の目的…家庭訪問に関する技術を支える要素について評価し、達成度と今後の課題を明らかにする。  
解 説…3か月、6か月、12か月評価時に新任者とプリセプターがそれぞれ記載する。

**コラム** ♪ **家庭訪問について（プリセプター、新任保健師の体験談）**

- ・プリセプター以外、いろいろな経験年数の保健師の訪問を見学できるようにくると学びが多くなる。
- ・単独訪問をはじめて、しばらく経過したのちに再度同行訪問すると、新任者が自分の訪問を振り返り、様々な気づきにつながった。
- ・訪問記録をプリセプターにも供覧するようにすると、ケースを把握しやすく、新任者の困り事や考え方も分かるのでよい。

(3) 事例検討

新任保健師が早期に習得することが望ましいと考えられる個別の相談支援について、事例検討（ケースカンファレンス）等を行い、相談支援能力を高める。

<参考>

「事例検討の方法(例)」(資料9)

ア 実施事例の選択

事例の選定にあたっては、新任保健師の希望を聞きながら、看護過程の展開を振り返りやすい事例を選択することが望ましい。

イ 実施時期

6か月時、12か月時に実施する。

ウ 活用様式

・**様式8** 「新任保健師事例検討様式」

様式の目的…担当した事例をまとめ、プレゼンテーションと討議を行うことにより、対象理解や支援方法の知識を深める。  
解 説…所属に別途様式がある場合は、所属の様式を使用してもよい。

・**様式9** 「保健師と対象者、関係機関とのエコマップ」

様式の目的…対象者理解を深めるとともに、支援の結果や効果を評価する。  
解 説…事例検討実施事例について、新任保健師が記載する。

## コラム ♪ エコマップについて

エコマップのマッピング技法等を使用することについては、保健師の相談支援に関わる関係機関、関係者、社会資源等を様々な記号や関係線を使って図示することで支援状況やその関係性を整理することができ、文章だけでは不明瞭な部分を補完できます。

さらに、援助過程を振り返り評価することによって、問題解決に向けての方針や介入方法、社会資源の活用などについても効果的に検討することができます。

### エ 事例検討の意義

- ・事例を深める
- ・実践を追体験する
- ・援助技術を向上させる
- ・実践を評価する
- ・連携のための援助観や援助方針を実践する
- ・援助者を育てる
- ・組織を育てる

### (4) 事例管理

個別支援について、定期的に進捗状況を確認し、もれがなく必要な支援が行えるよう事例管理の確認、助言等を行う。

ア 前任者から引き継ぎを受けた事例、随時把握した新規事例の優先順位を確認し、支援計画（内容・時期・方法等）を明確にさせる。

イ 3か月時、6か月時、12か月時に、「入手台帳」「母子保健情報システム」「特定健診・札幌市成人管理情報システム」「保健福祉総合情報システム」等を確認し、すべての継続支援が必要な事例と新規の事例について、支援の進捗状況と今後の支援計画（内容・時期・方法等）、優先順位を明確にさせ、必要な助言を行う。

### (5) 保健福祉事業

各種保健福祉事業の指導は、事業担当者が実施する。事業実践後は必ず振り返りを行い、困ったことや疑問点の解消に努める。

### (6) 担当地区における地域保健活動

「札幌市保健師活動指針」の説明を行い、理解を促す。

担当地区の既存の保健データ等から地域の実態を把握させる。また、個別支援から捉えた課題を集団の課題、さらに地域の課題として捉えられるよう、1年目からトレーニングしていく必要がある。指導にあたっては一連のPDCAサイクルの展開について年間計画を立て、発表の機会を設けることが効果的である。

・ **様式 10** 「担当地区の健康課題への取組」

様式の目的：地域保健福祉活動の重要性や意義を理解し、PDCA サイクルの展開について年間計画を立てるため活用する。

解 説：3か月評価時にプリセプター及び管理者（係長職）と相談し、1年間のスケジュールを立てる。

**コラム** ♪ **担当地区における地域保健活動について**  
**（プリセプター会議での意見）**

- ・発令後早い時期から、社会資源や入手ケースを地図に落とし、「担当地域」を意識するよう促した。
- ・自分自身の「楽しかったこと」「うまくいったこと」をポジティブに伝えるようにした。
- ・自分の地域の会議や、他の地区の活動をもっと見学させれば良かった。
- ・伝えづらい、機会がない、自分自身も自信が持てない部分…
- ・プリセプターだけでは難しい！組織全体で共に学ぶ必要がある！

(7) 他機関等との調整・連携

人材育成の進捗状況をふまえながら、関係機関との調整や地区組織、連携会議等へ同行させ、集団や地域へ働きかける実際を見学・実践する機会を設ける。

## 5 キャリアノート活用

(1) 活用の目的

新任保健師が自らの目標を持ち、獲得した能力や成果を蓄積するためにキャリアノートの利用が効果的である。キャリアノートは、

- ・保健師としての成長記録として利用できる。
- ・経験の蓄積を可視化することができる。
- ・キャリアノートを介して他者へ経験を伝える手段になる。

などの特徴がある。そして、継続教育の記録としても利用でき、また所属部署や所属機関が変わっても利用できるものである。

(2) 活用の実際

ア 採用当初の個別育成計画の説明の際に、新任保健師自らが記載し、自らが振り返りを行う手段として活用する下記の資料と様式を綴ったファイルをキャリアノートとして渡す。

- ・「札幌市が目指す保健師像(新任保健師向け) (資料 10)
- ・「札幌市が目指す保健師像」と「新任期 (1年目)」「新任期 (2～3年目)」の育成目標との関連 (資料 4)
- ・ **様式 1～12**

・ **様式 11** 「私の保健師経験」

様式の目的…自身の経験を振り返り、主体的に自己啓発に努めるため、また、自身のキャリアパスを考える手段として活用する。

解 説…新任保健師自らが記載し、適時振り返りを行う。新任期以後も継続して活用することが望ましい。

・ **様式 12** 「研修受講歴一覧」

様式の目的…保健活動を適切に、主体的に必要な知識、技術、能力を養成するよう努め、計画的に職場外研修（Off-JT）を受講する手段として活用する。

解 説…新任期1年目は、プリセプター及び管理者（係長職）と相談し必要な職場外研修（Off-JT）を受講し、記載する。新任期2年目以降は、自ら受講した研修を記載し、適時振り返りを行う。新任期以後も継続して活用することが望ましい。

イ 個別育成計画の進捗状況により、**様式 1～12** を使用する。

ウ 印象に残った研修資料等を適時綴る。

## V 評価

.....  
求められる能力を段階的かつ計画的に育成するために、新任保健師一人ひとりについて行動目標の達成状況や課題を明確にすることが重要である。

評価は、新任保健師とプリセプター、係長（課長）との信頼関係を深め、能力開発への動機づけとなるだけでなく、指導者側にとっては指導上のポイントを整理し、育成プログラムの作成や研修についての効果を把握することができる。

新任時期の評価は、人材育成の実行性を高めるため新任保健師の自己評価とプリセプターによる評価をつきあわせながら総合的に行い、達成状況、今後の課題及び達成方法を共有できるようにする。また、日常的活動の際には事前に行動目標を確認し、実施後には事業担当者との話し合いも行いながら達成状況と今後の課題の確認を随時行うようにする。

### 1 評価時期

新任期の最終到達状況を見定める総括評価を3年目とし、各時期における目標の達成状況や課題を確認し、育成計画を立案・修正するため1年目は3か月、6か月、12か月時に2、3年目は6か月毎に評価を行う。節目毎の評価は、育成計画を進める上での問題点を解決し、指導を円滑に進めるために行うものであり、継続的に評価することで新任保健師・プリセプターの双方に指導過程がフィードバックされる。

### 2 評価方法

行動目標の総合的な評価を行うため、「評価票」（様式3）を使用する。

行動目標の達成度を評価基準に基づき確認する。

新任保健師が自己の成長を実感でき自信をもてるようにし、目標達成が不十分な場合は、学習方法や指導方法、業務配分について検討する。

1年目の12か月時の評価の際には、2年目以降の新任者への必要なサポート体制（課題の残る項目についての指導者等）についても検討する。

### 3 評価手順

求められる能力の育成について常に意識しながら日々の業務や指導に従事できるよう、「評価票」（様式3）を人材育成プログラムの開始時に新任保健師とプリセプターに渡し、評価について管理者（保健師係長職）から説明する。

1年目の評価は、評価時期に新任保健師とプリセプター及び管理者（保健師係長職）の三者が一堂に会して行うか、または、プリセプター及び管理者（保健師係長職）がそれぞれ新任保健師と個別に面接し、今後の達成目標や行動目標を共有する。

2～3年目の評価は、新任保健師が自ら行い、「評価票」（様式3）を管理者（保健師係長職）へ提出する。提出を受けた管理者（保健師係長職）は、目標の達成状況を確認し、今後の課題及び達成方法について指導するとともに、必要なサポート体制を検討する。



# 様式

様式 1 : 新任保健師の採用時のプロフィール

様式 2 : 目指す保健師像と 1 年間の目標

様式 3 : 評価票

様式 4 : 新任保健師の実務経験チェック票

様式 5 : 新任保健師人材育成プログラムの年間スケジュール(例)

様式 6 : 個別訪問計画

様式 7 : 家庭訪問のチェックリスト

様式 8 : 新任保健師事例検討様式

様式 9 : 保健師と対象者、関係機関とのエコマップ

様式 10 : 担当地区の健康課題への取組

様式 11 : 私の保健師経験

様式 12 : 研修受講歴一覧



## 新任保健師の採用時のプロフィール

記入日 平成 年 月 日

氏 名

- この様式は、新任保健師人材育成に関わる関係者【所属長（課長職）、管理者（保健師の係長職）、プリセプター、係員（保健師）】が、新任保健師のみなさん一人ひとりに合わせた個別育成計画を検討するために使用するものです。
- ※印の項目は、必ず記載をお願いします。それ以外の項目は、人材育成に関わる関係者に知りおいて欲しい場合や「キャリアノート」に綴る際に、自身の記録として残しておきたい場合などに記載して下さい。

## 1 興味のある保健分野、活動等とその理由（※ 必須）

(例)認知症高齢者への支援：在宅援助の手法が多岐にわたって学べると思う。

## 2 苦手（不安）とする保健分野、活動等とその理由（※ 必須）

(例)乳幼児の家庭訪問：発育発達に関する知識に自信がなく、経験豊富な母親にどう対応してよいのかとまどう。

## 3 今後保健師として活動するにあたり期待する研修、助言、指導など（※ 必須）

#### 4 基本情報（自由記載）

出身の保健師養成学校名	
社会人経験の有無	なし・あり（職歴、年数） (例) ○○病院看護師 / ○年 _____ / _____年 _____ / _____年 _____ / _____年 _____ / _____年
保健師を目指した理由	
自分の長所・短所	

#### 5 保健師養成課程での実習経験（自由記載）

実習先機関	
実習期間	
実習での訪問支援事例	例：パーキンソン病 50 代男性、新生児訪問継続訪問の実施
実習での訪問以外に経験した保健活動	乳幼児健診見学・健康教育実践（内容 _____）・ 特定保健指導見学・地区組織活動見学・連携調整会議見学・ 事例検討会実施・地域診断実施・ その他（ _____ ）

#### 6 卒業論文経験（※ 必須）

なし・あり
テーマ _____
内 容 _____

#### 7 その他（自由記載）

生かして欲しい経験、大学院での調査・研究などあれば記載してください。
------------------------------------

## 目指す保健師像と1年間の目標

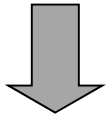
## 1年目

こんな保健師になりたい！

(目指す保健師・なりたい保健師像)

【将来的な姿】

【1年後の姿】



目指す保健師になるためには、何からどうすればいいのでしょうか？  
具体的な目標を指導者と話し合っ立てましょう。

## 3か月目までの目標

結果

コメント

## 6か月目までの目標

結果

コメント

## 12か月目までの目標

結果

コメント



評価票（1年目）

【評価基準】 1：できる 2：助言・指導によりできる 3：知識としてわかる 4：できない 5：体験する機会がない

★は到達時期（1：できる）の目安

〈No. 1〉

到達目標		行動目標	当初	3か月	6か月	12か月	1年間の評価
基本的能力	1 組織の一員としての自覚をもつことができる	① 所属する組織の仕組みと役割や機能を説明できる			★		
		② 保健福祉行政を理解し、自己の立場と役割を説明できる			★		
	2 報告や連絡、相談を確実に行う	① 業務実施前の確認、実施後の報告を上司や関係職員へ確実に言い、合意形成のもとに行動することができる		★			
		② 指示されたことを正確に理解し、報告や連絡、相談できる		★			
		③ トラブルや対処が困難な場合に適切に相談、報告ができる		★			
	3 積極的に市民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる	① 市民と対等な目線をもって、信頼関係を構築できる		★			
		② 分からないことや困っていることは自分から積極的に同僚や上司に聞くことができる		★			
		③ 保健福祉チームの一員として、連携や協働行動をとることができる				★	
	4 行政職員としてのモラル、倫理観をもって行動する	① 公務員としての服務規律を理解して、行動できる		★			
		② 自己の身体的・精神的健康管理ができる		★			
	5 自己啓発に努め、職務知識の習得やスキルの向上に努めることができる	① 与えられた職務に前向きに取り組む		★			
		② 自己啓発のために学習を実践する必要性を理解し、行動できる。				★	

【評価基準】 1：できる 2：助言・指導によりできる 3：知識としてわかる 4：できない 5：体験する機会がない 〈No. 2〉

達成目標		行動目標	当初	3か月	6か月	12か月	1年後の評価
行政能力	1	担当する事業の法的根拠を理解する	① 担当する事業の根拠となる法律や条例、通知、実施要領、予算を理解している			★	
	2	担当する事業の事業体系、市の政策・方針を理解する	① 市の政策・方針を理解している			★	
			② 担当事業の事業体系を理解し、事業の位置づけと意味を理解する			★	
			③ 担当する事業の起案、通知文の作成ができる				★
	3	関係機関、関係部署の役割を理解できる	① 関係機関、関係部署の役割を適切に理解している			★	
			② 関係機関、関係部署における自己の立場と役割を説明できる			★	
専門能力	1	地域保健活動の重要性や意義を理解し、活動の展開を計画できる	① 予防活動、健康増進活動の意義を、体験をもとに実感を持って説明できる				★
			② 個別事例と集団支援の関連を説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えることができる				★
			③ 地域保健活動などから担当地区の健康課題を把握する				★
	2	基本的な個別支援を単独で実施できる	① 個人・家族の健康のニーズを判断し、看護計画を立案できる			★	
			② 対象の状況にあわせて、適切な保健指導などの支援ができる				★
			③ 必要時、社会資源の活用ができる				★
			④ 実施した個別支援の振り返りができる			★	
	3	担当する保健福祉事業を指導のもとに実施できる	① 継続した保健福祉事業の企画および運営ができる				★
			② 地域でよく見られる健康課題に対して、自分の専門領域から支援を考えることができる				★
			③ 実施した保健福祉事業の振り返りができる				★
	4	健康危機について理解し対応できる	① 健康危機管理に関する基本的な知識を持っている				★
			② 健康危機への対応を指導の下、組織の一員として対応できる				★



評価票（2～3年目）

【評価基準】 1：できる 2：助言・指導によりできる 3：知識としてわかる 4：できない 5：体験する機会がない

★は到達時期（1：できる）の目安

〈No. 1〉

到達目標		行動目標	1年半	2年	2年半	3年	3年後の評価
基本的能力	1	① 市の政策方針、各種計画を理解している		★			
		② 上司に求められていることや組織の一員としての実施すべき事を的確に理解し自ら行動できる		★			
	2	① 事実の内容や影響を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる				★	
		② 業務に応じ、手段や方法を工夫し、無駄なく業務が進むよう関係者と協力して実施できる				★	
	3	① 自己評価を適切に行い、必要な研修会・勉強会に参加する			★		
		② 全体のレベルアップのために、関係者と協働して組織の向上のための行動をとることができる				★	
行政能力	1	① 情報分析を行い、実施可能な計画を立案できる		★			
		② 計画の効果的な実施に向けた工夫や改善点について自らの意見が言える		★			
		③ 計画の進捗状況を把握できる		★			
		④ 関係部署内で建設的な議論ができる		★			
	2	① 関係者の個性や能力を把握し、効率的・効果的な業務を運営できる				★	
	3	① 業務につく新任者の動機付けを意識しながら、支援することができる				★	

【評価基準】 1：できる 2：助言・指導によりできる 3：知識としてわかる 4：できない 5：体験する機会がない 〈No. 2〉

到達目標		行動目標	1年半	2年	2年半	3年	3年後の評価	
38 専門能力	1	担当地域の地域課題に基づき、地域保健活動の計画・実践・評価ができる	① 日々の活動や研究から地域の特性を明示し、地域保健活動の計画を立案できる		★			
			② 地域特性や健康課題に対応した活動を創造的、科学的に実施、評価できる				★	
	2	複雑困難な事例、支援に必要なケアチームを構成し対応ができる	① 複雑困難な事例について関係職種と連携して責任を持って対応できる				★	
	3	市民団体の主体的な活動を支援できる	① 市民の組織的な活動を支援できる				★	
	4	保健福祉事業等を企画・実践・評価し、事業の計画・実践に反映することができる	① 施策を企画する上で必要な情報を収集できる		★			
			② 収集した情報を効果的に活用できる		★			
			③ 事業化や事業の見直しが必要である根拠について説明し、事業計画や改善策について自らの意見が言える					★
	5	関係機関・者との連携や調整を効果的に展開できる	① 地域の情報・課題を共有し、地域ケアシステム構築のための関係者会議等の場を設定できる					★
			② 地域の健康課題を分かりやすく伝え、関係機関・者と共有できる。					★
			③ 地域の関係機関・者で取り組むべきことを提案し、関係者との協働で進めることができる					★
	6	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を修得し役割を担うことができる	① 健康危機発生時において、組織の一員として対応できる					★
			② 平常時において、要援護者の把握と発災に備えた準備、関係部署との調整ができる					★
	7	調査研究をチームの一員として行う	① 調査研究目的を明確にすることができる					★
			② 指導を受けながら調査研究計画を立案できる					★
③ 研究を実施し、関係者に報告することができる							★	

## 新任保健師の実務経験チェック票

- 項目は例示です。各所属に適した内容に修正して活用してください。
- 各項目の横の空欄に日付を記載して確認しましょう。
- ※略称表記：地域包括支援センター→包括、介護予防センター→予防センター  
福祉のまち推進センター→福まち、社会福祉協議会→社協

### 1 基本的理解

活動等	オリエン テーション	備考
	実施日	
市及び区の組織・機構の理解		
法律等の理解		※資料11に基づき説明
札幌市戦略ビジョンと主な個別計画の理解		※資料3に基づき説明
保健師活動の理解		
札幌市保健師活動指針の理解		
区保健師業務の理解		

## 2 母子保健領域

活 動	事業の目的、 概要の説明	経 験 (見学・実践)	備 考
	実施日	実施日	
乳幼児健康診査			
訪問・相談事業等	妊婦支援相談事業		
	母子保健訪問指導事業		
	母子保健訪問指導事業における産後のメンタルヘルス支援対策		
	保健と医療が連携した育児支援ネットワーク事業		
	乳幼児精神発達相談		
	健康相談（女性・若者の性・育児等）		
	療育支援事業		
	小児慢性特定疾病児童等療育相談支援事業		
	母子保健訪問指導員連絡会議		
教室・地区活動	母親教室・両親（父親）教室		
	思春期ヘルスケア事業		
	母子保健健康教育 （思春期ヘルスケア以外）		
	その他（育児教室）		
	子育て支援ネットワーク会議		
虐待予防	区要保護児童対策地域協議会		
	個別ケース検討会議		
（その他）			

### 3 成人保健領域

活 動	事業の目的、 概要の説明	経 験 (見学・実践)	備 考
	実施日	実施日	
特定健診（住民集団健診等）			
特定保健指導(64歳以下)			
特定保健指導(65歳以上)			
がん検診			
成人保健教室等			
市民健康教育・地域健康教室			
成人保健健康教育実施			
健康づくり事業			
(その他)			

### 4 障がい者（児）・難病保健福祉、感染症保健領域

活 動	事業の目的、 概要の説明	経 験 (見学・実践)	備 考
	実施日	実施日	
障がい者(児)保健福祉	訪問		
	障害程度区分認定調査		
	個別支援会議		
	自立支援協議会		
	心の健康相談		
	(その他)		
難病保健福祉	面接相談事業		
	訪問相談事業		
	在宅療養支援計画策定・ 評価事業		
	(その他、○病患者と家 族の会等)		
感染症保健	HIV相談		
	(その他)		

## 5 高齢者等保健福祉領域

活 動		事業目的、 概要の説明	経 験 (見学・実践)	備 考	
		実施日	実施日		
訪問指導事業					
介護 保険 給付 関連	要介護等認定調査				
	老人保健施設・老人福祉施設への 実地指導				
	軽度者の福祉用具貸与の 例外給付				
	ケアプラン自己作成に関 する相談、支援				
	サービス利用者等の相談・支援等				
地域 支援 事業	介護 予防	介護予防の普及・啓発			
		介護予防事業			
	包括 的 支 援 事 業	地域ケア会議の企画運営等			
		包括・予防センターの相談・支援			
		ケアマネへの相談・支援			
		包括・予防センター評価事業			
		包括・予防センター巡回相談			
		介護事業者等関係機関の連携・調整			
	任意 事 業	介護給付等費用適正化事業（ケアプ ランチェック）			
		食の自立支援事業のアセスメント			
		成年後見制度利用支援			
		徘徊認知症高齢者支援			
	高 齢 者 虐 待	虐待予防・防止			
虐待対応：通報・相談受理					
虐待対応：個別支援（訪問、面接等）					
虐待対応：関係会議					
家 族 ・ 介 護 者 支 援	家族介護支援事業等（ケア友の会等）				
	家族会等の団体支援				
	（その他）				

## 6 各分野共通の地域保健活動

活 動		概要の説明	経験	備考
		実施日	実施日	
地域 の 社会 資源 の 把握	地区組織			<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当地区内の社会資源や関係機関を調べ、可能な限り訪問または会議等に出席し、お互いの役割や連携について情報交換する。</li> <li>・事業の委託先やサービス事業者など、関係機関をマッピングし、その分布を把握する。</li> </ul>
	町内会組織			
	民生委員児童委員協議会			
	福まち（地区社協）			
	（その他）			
	地域の関係機関			
	包括			
	予防センター			
	区社協			
	相談支援事業所			
	公的サービス事業者			
	保健福祉活動に関するNPO			
	その他（病院・学校・保育園・児童会館等）			
	（その他）			
	行政内部関係機関			
まちづくりセンター				
（その他）				
担当地区の PDCA サイクルに基づく地域保健活動				<ul style="list-style-type: none"> <li>・様式 10「担当地区の地域課題への取り組み」の活用</li> <li>・札幌市保健師活動指針の活用</li> </ul>
地区 組織 活動	自主活動グループへの支援			<ul style="list-style-type: none"> <li>・札幌市保健師活動指針の活用</li> </ul>
	住民組織主催の活動支援			
	（その他）			





新任保健師人材育成プログラムの年間スケジュール(例)

様式 5

		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	2年目		3年目	
														10月		3月		
所 属 長			・プリセプター選任			・評価結果の 確認			・評価結果の確認					・評価結果の確認	・評価結果の確認			
	管 理 者		・プリセプター選任 ・新任者へ「新任保 健師人材育成マ ニュアル」の説明、 「キャリアノート」配 布 ・新任者の記載した 様式1～3をもとに 個別育成計画(様 式3～5)を作成	・プリセプター会議		・3か月評価			・6か月評価 ・事例検討会					・12か月評価 ・事例検討会	・評価票(様式3)の確認、 助言・指導			
プ リ セ プ タ ー	・マニュアルの確認 ・プリセプター候補の検討、業務 量の調整	マニュアルをみながら、新任保健師の身近な相談相手として従事。困難時は管理者等へ相談。													/			
					・3か月評価 ・事例管理			・6か月評価 ・事例管理 ・事例検討会					・プリセプター会議	・12か月評価 ・事例管理 ・事例検討会				
係 員 ( 保 健 師 )			・新任者の能力、特 性(様式1～3)の共 有 ・個別育成計画の 合意			・新任者の評 価、目標の共 有			・新任者の評価、 目標の共有 ・事例検討会						・必要に応じたサポート			
						・3か月評価 ・事例管理			・6か月評価 ・事例管理 ・事例検討会  ・プリセプティ研修				・プリセプティ研修	・6か月評価 ・事例管理 ・事例検討会	・評価票(様式3)の記入、管理 者への提出			
新 任 保 健 師	様式1 新任保健師の採用時のプ ロフィール	・記入																
	様式2 目指す保健師像と1年間 の目標	・記入(目標)																
	様式3 評価票	・記入(当初)																
	様式4 新任保健師の実務経験 チェック票	オリエンテーション、経験等を随時チェックする																
	様式5 新任保健師人材育成プログラ ムの年間スケジュール(例)	随時確認、必要時修正を行う																
	様式6 個別訪問計画	必要に応じて活用																
	様式7 家庭訪問のチェックリスト	・記入(3か月)																
	様式8 新任保健師事例検討様 式	・記入(6か月)																
	様式9 保健師と対象者、関係機 関とのエコマップ	・事例検討会で活 用																
	様式10 担当地区の健康課題へ の取組	・スケジュール の立案																
	様式11 私の保健師経験	立案したスケジュールに基づき実施																
	様式12 研修受講歴一覧	受講した研修を記入し、適時振り返りを行う																



個別訪問計画

1 アセスメント

情報	情報源	アセスメント

## 個別訪問計画

### 2 支援計画

長期目標

健康課題	短期目標	具体策（計画）

## 個別訪問計画

### 3 訪問計画

〈今回の訪問目標〉	〈具体的行動計画〉	〈行動評価〉

## 個別訪問計画

### 4 実施・評価

実 施			評価・今後の援助方針
観察・情報	アセスメント	実施内容（対象者の反応）	

## 家庭訪問のチェックリスト

記入日（3か月評価時） 年 月 日  
（6か月評価時） 年 月 日  
（12か月評価時） 年 月 日

◎：一人でできる      ○：支援があればできる

確認事項	3か月	6か月	12か月
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訪問対象となった背景や法的根拠を説明できる			
④訪問日時を調整し、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健康課題を見出し、訪問計画を立案することができる			
⑦訪問目的の主たる対象者に直接会うことができる			
⑧安全な方法で支援技術を提供できる			
⑨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			
⑩個人・家族と信頼関係を築くことができる			
⑪生活者としての価値観や信念を尊重することができる			
⑫個人・家族の持つ力を引き出すことができる			
⑬個人・家族が活用可能な社会資源の情報を提供できる			
⑭健康課題の解決に向け、主体性を尊重した援助ができる			
⑮具体的かつ客観的に記録を書くことができる			
⑯必要に応じて関係機関と連携することができる			
⑰訪問結果及び支援経過を正確かつ迅速に報告できる			
⑱個別支援から集団や地域をみる視点を持つことができる			
⑲単独で継続訪問できる			
⑳困ったときには指導者の助力を求めることができる			
㉑継続訪問した事例のサマリーを作成し、自己の課題についてプレゼンテーションができる			
メモ（家庭訪問における今後の業務経験予定など）			





## 新任保健師事例検討様式（共通）

事例概要	(事例の「骨格」を一文で示す)
事例提供のねらい	

名前 (イニシャル)					性別	年齢	歳	病名			
家族状況	氏名	続柄	性別	年齢	職業	健康状態	家族関係図				
病歴	<b>【既往歴・現病歴】</b>  <b>【健康上の問題と対処状況（本人の受け止めと認識等）】</b>										
経済状況	<b>【生計維持者（続柄）】</b> <b>【主な収入】</b> 給与・年金・その他 <b>【経済状況】</b>										
日常生活状況	(ADL、IADL 及びセルフケア能力、社会生活能力等)										
住宅状況	戸建・マンション・アパート 所有・賃貸(家賃：                      円)				地域環境	(地域との交流等)					

現在の治療	【医療機関名】(イニシャル) 【主治医名】(イニシャル) 【治療方針】		
主訴	(本人、家族等)		
生育歴・生活歴		家族状況	(家族の対応状況)
関係機関	関係機関名	担当者	支援経過
支援経過とその理由			

新任保健師事例検討様式（母子）

事例概要	(事例の「骨格」を一文で示す)
事例提供のねらい	

児の名前 (イニシャル)					性別	年齢	歳	家族関係図
家族 (主な養育者に◎)	氏名	続柄	性別	年齢	職業	健康状態		
	◎							
養育者の状況	妊娠中	経過：健康・異常あり（ ）						
	分娩	分娩：正常・異常あり（ ）						
	産後メンタルヘルス	EPDS 点 ボンディング 点 結果：						
	既往歴・現病歴							
	養育状況・就労状況・生育歴など							
児の発育発達状況	身体発育	身長： 体重： カブ <sup>°</sup> ・ローレル指数： (H 年 月測定)						
	健診状況	4 か月児健診 : 受診済・未受診 結果 ( )						
		10 か月児健診 : 受診済・未受診 結果 ( )						
		1.6 児健診 : 受診済・未受診 結果 ( )						
		3 歳児健診 : 受診済・未受診 結果 ( )						
		5 歳児健診 : 受診済・ 結果 ( )						
発達	言語： 社会性： 運動：							
食事・排泄・清潔・睡眠・生活リズム・他								
既往歴・現病歴								

経済状況	<b>【生計維持者（続柄）】</b> <b>【主な収入】</b> 給与・年金・その他 <b>【経済状況】</b>		
住宅状況	戸建・マンション・アパート 所有・賃貸(家賃：                      円)	地域環境	(地域との交流等)
主訴	(養育者・家族・本人等)		
関係機関	関係機関名	担当者	支援経過
支援経過とその理由			

## 新任保健師事例検討会記録（共通）

月 日	年 月 日 ( ) 00 : 00 ~ 00 : 00		
場 所			
参加者氏名			
討議事項	1 アセスメント  2 確認すべき情報  3 今後の支援の方向性		
支援方針			
役割の明確化	いつ : 誰が : 誰に : 何を : どのように :		
事例の 評価時期	年 月 日		
事例検討会の 評価	(事例提供のねらいが達成されたか、学習したこと、所感等)		









## 担当地区の健康課題への取組

## 1 実施計画

実施時期 の目安	計画ステップ	取り組むこと	スケジュール
1年目	(1) 健康課題をイメージ化する ア 健康課題の仮説をたてる	(1) 地域の健康課題として感じていること（様式10-2） ア 個人・家族を対象とした活動から イ 集団を対象とした活動から ウ 地域を対象とした活動から (2) 地域の健康課題として明らかにしたいこと（様式10-2）	
	(2) 必要な情報を抽出する ア 保健衛生データ、既存資料 イ 保健事業結果や訪問からみえる住民の情報、課題	(3) 活用できる既存資料やデータ、新たに把握する必要のあることを整理する（様式10-2）	
	(3) 情報を分析する ア 情報の加工と読み取りを行い表現する	(4) 収集した情報を地域の実態がわかる資料となるよう加工してみる（様式10-2）	
	(4) 情報を整理し、健康課題を抽出する ア 分析・加工し地域の健康課題抽出につなげる	(5) 地域の健康課題として見えてきたものを判断し、抽出する（様式10-2）	
2～3年目	(5) 地域のあるべき姿を描く ア 課題健康解決のためのあるべき姿（目標）を描く	(6) 整理した目標を保健師活動指針78ページの資料【地域保健活動計画シート】に記載	
	(6) 目標の優先順位を設定し、行動計画を立案する		
	(7) 立案した計画に基づき実践する		
	(8) 実施した活動の評価、目標の修正を行う		

## 2 進行管理を行う

プリセプターと管理者（係長職）は進捗状況を確認し、新任保健師が必要な地区踏査や情報収集ができていないか確認し、助言する。情報の判断については一緒に考えるなど配慮する。

## 3 発表の場を設ける

新任保健師が1年間に行った担当地区の健康課題への取組みについて、所属長や係員にプレゼンテーションするなどの機会をつくるのが望ましい。

## 担当地区の健康課題への取組（ワークシート）

## 1 日ごろ、地域の健康課題として感じていること

## (1) 個人・家族を対象とした活動から

--

## (2) 集団を対象とした活動から

--

## (3) 地域を対象とした活動から

--

## 2 地域の健康課題として明らかにしたいこと（焦点化・テーマを絞る）

--

## 3 活用できる既存資料やデータ、新たに実態把握する必要性のある事項

--

## 4 情報の分析・整理…資料（パワーポイント等）を別添

## 5 抽出された健康課題

--

## 6 目標設定、実施、評価のスケジュール

--

私の保健師経験

個人の属性				部署	仕事内容 (事務分掌)	やり遂げた仕事とその背景(要因)等	災害派遣・対応	派遣研修(研 修名,日数)	研究(テー マ、発表先)	その他(長 期休業等)
年度	年齢	経験年数	職名							
( )年 ~ ( )年	( )歳 ~ ( )歳	( )年 ~ ( )年	一般職							
( )年 ~ ( )年	( )歳 ~ ( )歳	( )年 ~ ( )年								
( )年 ~ ( )年	( )歳 ~ ( )歳	( )年 ~ ( )年								
( )年 ~ ( )年	( )歳 ~ ( )歳	( )年 ~ ( )年								
( )年 ~ ( )年	( )歳 ~ ( )歳	( )年 ~ ( )年								
( )年 ~ ( )年	( )歳 ~ ( )歳	( )年 ~ ( )年								
( )年 ~ ( )年	( )歳 ~ ( )歳	( )年 ~ ( )年								

63

※ 異動毎に1行記載する。



研修受講歴一覧

No. \_\_\_\_\_

	開催時期	研修名	主催	種別	備考
○年目	例) 4月	新採用職員研修	自治研修センター	階層別	

研修種別  
 階層別・・・新任職員、中堅職員、リーダー職員研修  
 専門（機能別）・・・情報分析、地域ケアコーディネーション、健康教育に関する研修等  
 専門（業務別）・・・母子保健、高齢者保健、難病等  
 その他・・・その他の研修



# 資料

資料 1 : 保健師人材育成の法的根拠

資料 2 : 札幌市職員人材育成基本方針（概要版）

資料 3 : 札幌市まちづくり戦略ビジョンと個別計画

資料 4 : 「札幌市が目指す保健師像」と「新任期（1年目）」「新任期（2～3年目）」の育成目標との関連

資料 5 : 職員研修の基本的な考え方

資料 6 : 札幌市地域保健関係職員研修実施要領

資料 7 : 指導における留意点

資料 8 : 家庭訪問の技術指導例

資料 9 : 事例検討会の方法（例）

資料 10 : 札幌市が目指す保健師像（新任保健師向け）

資料 11 : 保健師が関わっている主な保健福祉関連の取組





## 保健師人材育成の法的根拠

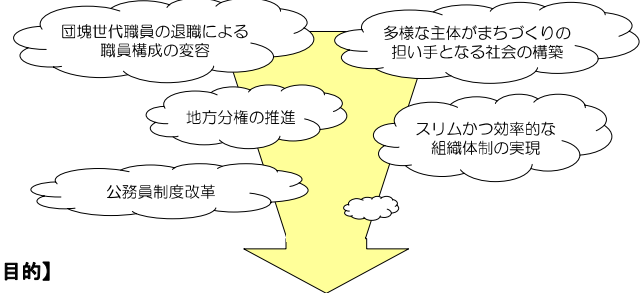
	法・制度	内 容	解 説
1	「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」（平成 9 年 11 月 28 日付自治能第 78 号自治省行政局公務員部長通知）	各地方公共団体が職員的能力開発を効果的に推進するため、人材育成の目的、方策等を明確にした人材育成に関する基本方針を策定するよう要請する。	この法律、指針に基づき、札幌市において「札幌市職員人材育成基本方針」を作成している。
2	「地方公務員法第 39 条第 3 項」（最終改正平成 26 年 5 月 30 日）	地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。	
3	「保健師助産師看護師法」の一部改正（平成 22 年 4 月施行）	保健師、助産師、看護師、准看護師は、免許を受けた後も臨床研修その他の研修を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。（第 28 条の 2）	急激な少子高齢化の進行による医療ニーズの増大と多様化、療養の場の多様化等の変化に的確に対応することが求められる中、地域医療を守り、国民に良質な医療、看護を提供していくために、看護師等の看護職員の資質及び能力の一層の向上や、看護職を一層魅力ある専門職とすることを通じた看護職員の確保が求められていることを背景に、保健師国家試験、助産師国家試験及び看護師国家試験の受験資格を改めるとともに、新たに業務に従事する保健師、助産師、看護師及び准看護師の臨床研修その他の研修等について定めたもの。
4	「看護師等の人材確保の促進に関する法律」一部改正の概要（平成 21 年 7 月公布）	ア 看護師等の確保を送信するための措置に関する基本的な指針に定める事項について、看護師等の研修等を明記（第 3 条） イ 国の責務について、看護師等の研修等を明記（第 4 条） ウ 病院等の開設者等の責務について、新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施及び看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするために必要な配慮を明記。（第 5 条） エ 看護師等の責務について、研修を受ける等を明記（第 6 条）	

5	「地域保健法 第3条」	市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、当該市町村が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保及び資質の向上等に努めなければならない。	地域住民の健康の保持及び増進を目的として国及び地方公共団体が講ずる施策は、我が国における急速な高齢化の進展、保健医療を取り巻く環境の変化等に即応し、地域における公衆衛生の向上及び増進を図るとともに、地域住民の多様化し、かつ、高度化する保健、衛生、生活環境等に関する需要に適確に対応することができるように、地域の特性及び社会福祉等の関連施策との有機的な連携に配慮しつつ、総合的に推進されることを基本理念としている。
6	「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」(平成24年7月31日付け厚労省告示第464号)	<p>第三 人材の資質の向上</p> <p>都道府県、市町村は職員に対する現任教育について各地方公共団体が策定した人材育成指針に基づき、企画及び調整を一元的に行う体制を整備することが望ましい。なお、ここでいう研修には職務を通じての研修を含む。</p>	地域保健を取り巻く状況は、地域における健康危機事例の頻発、社会の複雑化に伴う精神保健に対するニーズの高度化、ノーマライゼーションも含めたより豊かな社会を求める国民のニーズの高度化や多様化、介護保険制度の実施等といった大きな変化を生じている。こうした状況の変化に的確に対応するため、域保健対策の円滑な実施及び総合的な推進を図ることを目的とした指針。
7	「地域における保健師の保健活動について」(平成25年4月19日付健発0419第1号厚生省健康局長通知)	都道府県及び市町村は、保健師の現任教育（研修（職務を通じての研修を含む）、自己啓発の奨励、人材育成の観点から計画的な人事異動等）については、各地方公共団体の策定した人材育成指針により、体系的に計画されること。また、特に新任期の保健師については、「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」(平成23年2月厚労省)に基づき、各地方公共団体において研修体制を整備すること。	都道府県及び市町村は、保健師が新たな健康課題や多様化、高度化する住民ニーズに的確に対応するとともに、効果的な保健活動を展開するために、常に資質の向上を図る必要があると明記されている。

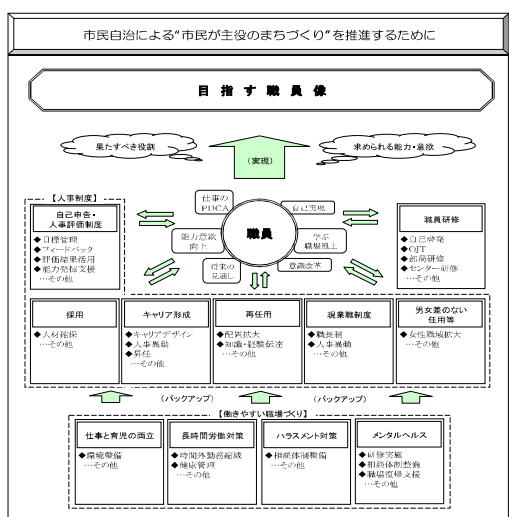
# 札幌市職員人材育成基本方針〔概要版〕

## 第1章 背景と目的

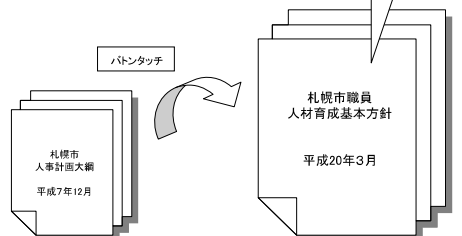
【背景】 厳しい経済・雇用状況、少子高齢化の進展、市民ニーズの高度化・複雑化…



方針において、市民自治による“市民が主役のまちづくり”を推進するための「目指す職員像」を明確にし、様々な人材育成の取組を通じてこれを実現する。



【目的】 これからの時代に対応し、市民自治による“市民が主役のまちづくり”を推進する職員を育成するため、人材育成に関する取組の方向性を整理し、全職員で共有する。



## 第2章 職員像

### 目指す職員像

《市民志向》  
市民の視点に立って考え、行動し、期待に応える職員

《未来志向》  
責任を持って使命を果たすとともに、時代の変化を読み、未来を切り開く職員

《成長志向》  
自らの能力を高めるとともに、部下・後輩を育成し、組織力を向上させる職員

《市民志向》  
**市民の視点に立って考え、行動し、期待に応える職員**  
地方分権化の時代にあつて、市民自治による“市民が主役のまちづくり”を推進するためには、良好かつ豊かなコミュニケーションにより、市民と信頼関係を築くとともに、その時代の市民感覚を踏まえた、的確な政策を打ち出すことが不可欠です。私たちは、全体の奉仕者としての立場から公正な判断を行うことを前提とし、常に「市民の視点に立って考え、行動し、期待に応える職員」であることを目指します。

《未来志向》  
**責任を持って使命を果たすとともに、時代の変化を読み、未来を切り開く職員**  
社会環境の変化や高度化・複雑化する市民ニーズに対応し、本市の魅力を活かしたまちづくりを進めていくためには、今現在、自分がやるべきことを着実に遂行するとともに、既存概念にとらわれない大胆に挑戦的な発想をもって、新たな課題に取り組んでいくことが求められます。私たちは、法令を遵守することはもちろん、新しい時代に対応できる広い視野や先見性、柔軟性、コスト意識を身につけ、常に「責任を持って使命を果たすとともに、時代の変化を読み、未来を切り開く職員」であることを目指します。

《成長志向》  
**自らの能力を高めるとともに、部下・後輩を育成し、組織力を向上させる職員**  
少数精鋭による組織運営を実現し、厳しい時代に立ち向かっていくためには、職員一人一人の力を高め、結集することで、全体の力を向上させる必要があります。私たちは、職員間のコミュニケーションを一層活性化し、自由闊達に議論できる職場や切磋琢磨する風土をつくり、常に「自らの能力を高めるとともに、部下・後輩を育成し、組織力を向上させる職員」であることを目指します。

#### 【職員の取組姿勢】

「目指す職員像」の実現に向け、人材育成を効果的に進めていくためには、すべての職員が取組の趣旨を十分に理解し、主体的かつ前向きに取り組んでいく必要がある。  
⇒ 職員は、高い自己啓発（※）意識を持ち、すすんで自己の能力の開発・向上に取り組み、また、学びあう職場風土を醸成し、部下・後輩の育成を進める。  
⇒ 積極的に自己の能力向上や職場風土づくりに取り組み、仕事に対する一層のやりがいを見出すことで、組織全体の力を高めることができるばかりでなく、自分自身の人生をより充実させることができる。

※ 自己啓発…「目指す職員像」の実現に向け、本人が自発的に行う能力開発

### 第3章 人材育成の方策

項目		概要	
1 人事制度	(1) 自己申告・人事評価制度	ア 目標管理の明確化	業務の目標設定やフィードバックの手法に統一された考え方やルールを設け、目標による管理をより明確化し、職員間の共通認識を深める取組に着手します。
		イ 評価結果の活用	人事評価制度を用いて、職員一人一人の優れているところや改善・努力の必要などなどを明らかにし、それぞれの状況に応じた指導・育成を行います。また、人事給与制度における評価結果のより適切な活用方法を検討します。
		ウ 信頼性の向上	人事評価制度の信頼性をさらに向上させるため、評価内容の見直しやマニュアル等の公開、希望者等への評価結果の開示、苦情相談体制の整備、評価者研修の拡充などについて検討を進めます。
		エ 対象職位の拡大	部長職に人事評価制度を導入します。
		オ 能力発揮の支援	能力を発揮できていない職員に対し、人事評価制度を活用して、これまで以上に丁寧で密度の濃い指導・育成を可能とする仕組みを構築します。
	(2) 採用	本市の仕事の魅力を効果的に発信することで、採用試験受験者数の増加、採用辞退者数の減少を図ります。また、より有為な人材や多様な人材を確保する方策を推進します。	
	(3) キャリア形成	ア キャリアデザイン	一人一人の職員が自身のキャリアデザインについて考え、これを申告する仕組みを整えます。これにより、本人及び組織双方にとってより望ましい人事配置を実現し、さらなる人材育成につなげていきます。
		イ 昇任管理	人事評価制度を活用し、幅広い世代から能力、実績、資質を備えた人材の登用を行います。
		ウ 降任	個々の職員の事情等に応じた柔軟な任用の一環として、本人希望による降任に対応します。
		エ 経験豊富な職員の役割等	経験豊富な職員のさらなる士気高揚を図る観点から、その役割の明確化や係長職候補者試験のあり方などについて検討します。
(4) 再任用	再任用職員の活用を進め、配置先の拡大や幅広い職位での再任用を行い、円滑な知識・経験の伝達を図るとともに、フルタイム勤務を拡大していくことなどについて検討します。		
(5) 現業職制度	業務・技能職員のさらなる意欲向上を図り、質の高いサービスを提供することのできる人材を育成するため、職長制、事務・技術職員への転任及び人事異動の3点について総合的な見直しを検討します。		
(6) 男女差のない任用等	男女差のない任用、女性職員の職域拡大、子どもを生み育てながら安心して職務に従事できる環境の整備等に引き続き取り組めます。		
2 職員研修	(1) 職員研修の基本的な考え方	自己啓発、OJT（職場研修）、部局研修、研修機関における研修を活用し、職員の人材育成・能力開発に取り組んでいきます。	
	(2) 研修の充実強化	ア 自己啓発の支援	すべての職員が積極的に自己啓発に取り組んでいけるよう、組織的に自己啓発支援の充実強化を図ります。
		イ OJT（職場研修）の推進	OJT（職場研修）は、実務知識・技術、对人的能力を身につけることのできる最も効果的な研修の形態であることから、計画的かつ継続的に進めていくための取組を強化します。
		ウ 部局研修の推進	統一的で適正な業務遂行につなげていくため、部局研修の充実強化に取り組めます。
エ 研修機関における研修の推進（センター研修等）	学ぶ職場風土づくりを支援するため、センター研修の充実強化に取り組めます。		
3 働きやすい職場づくり	(1) 仕事と育児の両立	札幌市職員子育て支援プランの実現に向け、子育てに係る休暇・休業を取得しやすい環境の整備や育児休業中の職員が復職する際の不安軽減の対策など、仕事と育児の両立に向けた施策の検討を進めます。	
	(2) 長時間労働対策	ア 時間外勤務の縮減	職員一人一人が時間外勤務縮減の意義をより一層認識し、これに努めるよう、従来以上に工夫した取組を検討します。
		イ 健康管理	長時間の時間外勤務を行った職員に対する産業医による面接指導を継続するとともに、長時間労働と健康の問題について様々な機会をとらえて周知・啓発を行います。
	(3) ハラスメント対策	職場におけるハラスメントについて、相談体制の周知や防止意識の啓発を一層進めていきます。	
	(4) メンタルヘルス	ア 心の健康づくり	札幌市職員の心の健康づくりのための指針に基づいて、各種のメンタルヘルス対策を推進しています。
		イ 心の健康問題に対する支援体制	心の健康問題に対する支援体制を組み、職員からの相談に応じています。
		ウ 職場復帰支援	心の病により長期間職務を離れていた職員が円滑に職場復帰できるよう、治療の一環として、職場においてリハビリテーションを実施しています。

## 札幌市まちづくり戦略ビジョンと個別計画

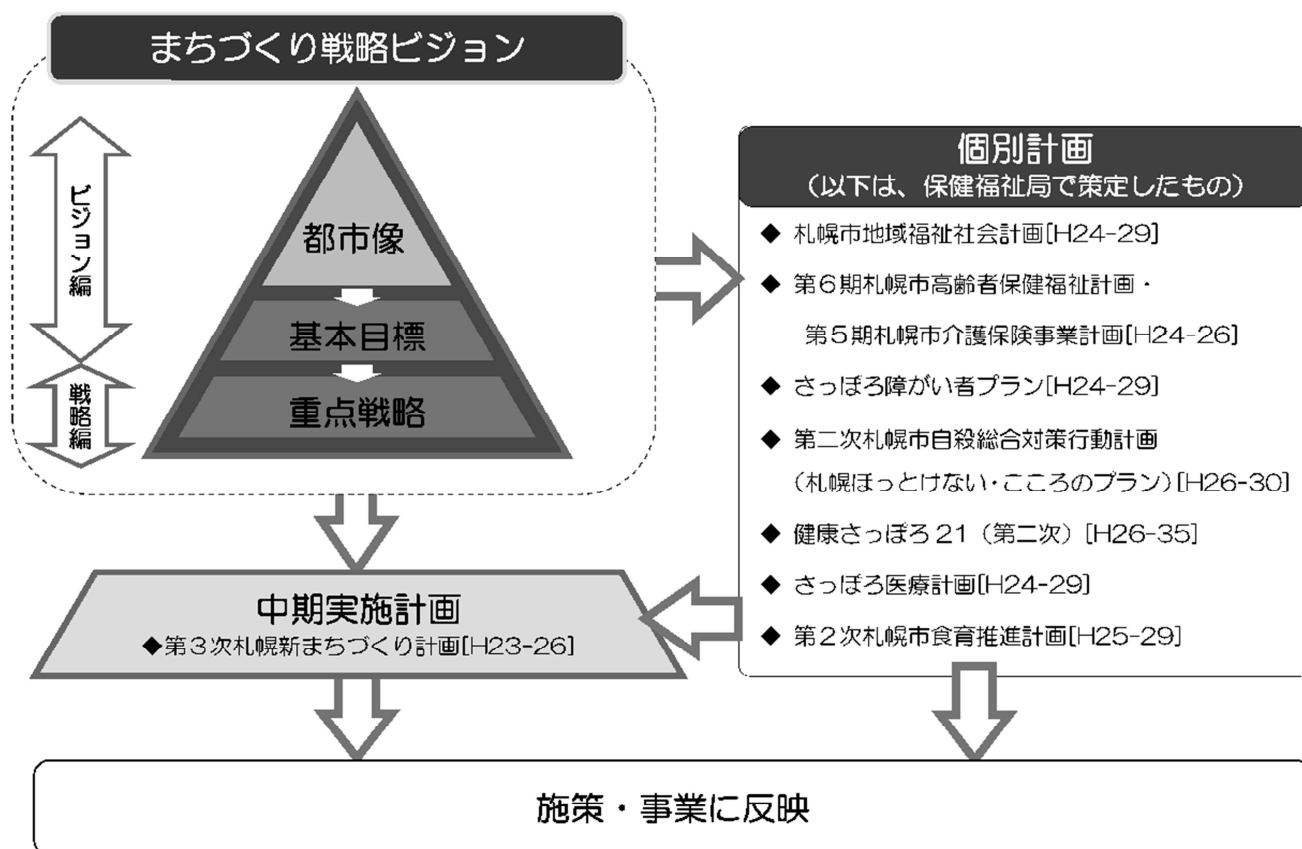
## 1 まちづくり戦略ビジョンとは

札幌市まちづくり戦略ビジョンとは、札幌市を取り巻く社会経済情勢の大きな変化に対応するための新たなまちづくりの指針であり、札幌市のまちづくりの計画体系では最上位に位置付けられる「総合計画」です。計画期間は平成 25 年度から平成 34 年度までの 10 年間であり、目指すべきまちの姿を描いた<ビジョン編>と、主に行政が優先的・集中的に実施することを記載した<戦略編>で構成しています。

## 2 まちづくり戦略ビジョンと個別計画の位置づけ

まちづくり戦略ビジョンは、札幌市のまちづくりの計画体系では、幅広い分野にわたる総合計画として最上位に位置付けられます。それぞれの分野には、法令に基づくものや札幌市が独自に策定するものなど、様々な個別計画がありますが、これらは、いずれも戦略ビジョンの基本的な方向に沿って策定し、推進していきます。

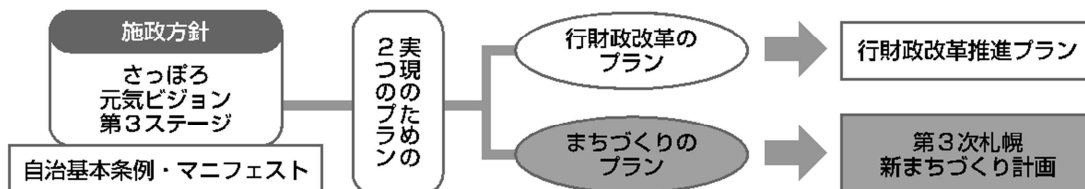
## ◆まちづくりの計画体系◆



### 3 第3次札幌新まちづくり計画[H23-26]

新たな施政方針「さっぽろ元気ビジョン第3ステージ」で掲げられた基本的な方向や市長公約としてマニフェストで示された事項の実現を図るため、長期総合計画の基本的方向性を踏まえながら、計画期間内に重点的・優先的に実施すべき施策・事業を定めた新たな中期実施計画です。

#### ●イメージ図



#### ■5つの政策目標

- 子どもの笑顔があふれる街
- 安心して暮らせるぬくもりの街
- 活力みなぎる元気な街
- みんなで行動する環境の街
- 市民が創る自治と文化の街

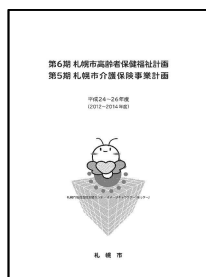
### 4 保健福祉局で策定している主な個別計画

#### ○ 札幌市地域福祉社会計画[H24-29]



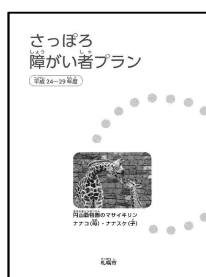
札幌市地域福祉社会計画は、地域福祉関連施策の推進と仕組みづくりを通して、幅広い市民の主体的な参加と市民、事業者、行政の協働のもとに、“安心して暮らせるぬくもりのある地域福祉社会”を実現することを目的としています。

#### ○ 第6期札幌市高齢者保健福祉計画・第5期札幌市介護保険事業計画[H24-26]



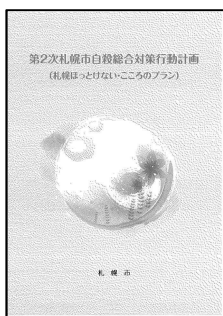
高齢者保健福祉計画は、今後ますます進展する人口構造の高齢化に際して、札幌市が取り組むべき施策を明らかにするために策定した計画です。介護保険事業計画は、介護保険制度の円滑な運営を計画的に実現することを目的とした計画で、高齢者保健福祉計画に包含されます。このため、両計画の基本理念などを同一のものとし、調和の保たれた計画として策定しました。

#### ○ さっぽろ障がい者プラン（障がい者保健福祉計画・障がい福祉計画）[H24-29]



障がい者保健福祉計画は、障害者基本法に基づき策定するもので、障がいのある人が地域で自立した生活を送ることができるよう基本的方向を示し、共生社会の実現のための諸施策を定めるものです。障がい者福祉計画は、障害者総合支援法に基づき策定するもので、障害福祉サービスなどの必要な見込量や地域生活支援事業の実施に関する事項を定めるとともに、見込量確保の方策などを定めるものです。

### ○ 第2次札幌市自殺総合対策行動計画(札幌ほっとけない・こころのプラン)[H26-30]



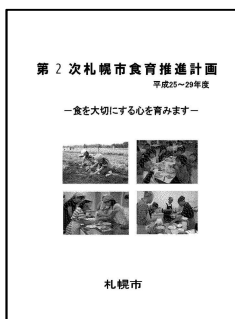
札幌市自殺総合対策行動計画は、高水準で推移する自殺は、個人だけの問題ではなく、その多くが減らすことのできる社会的な問題としてとらえ、総合的かつ効果的に推進するために策定したものです。あらゆる年代への取組を進める中でも、特に未成年者への対策に重点をおき、自殺未遂者支援、自死遺族にも配慮した対策の充実を図ります。また、まちづくりの視点をもって地域や関係団体とも連携して進めていきます。

### ○ 札幌市健康づくり基本計画「健康さっぽろ21（第二次）」[H26-35]



この計画は、市民が地域とのつながりの中で、すこやかに心豊かに生活できる社会の実現を掲げ、札幌市における健康づくりの指針として策定したものです。計画の推進にあたっては、地域における人々の信頼関係や結びつきを表すソーシャルキャピタル（社会のつながり）を強化し、地域の組織・団体、企業・関係機関が連携して、市民の健康づくりを支援します。

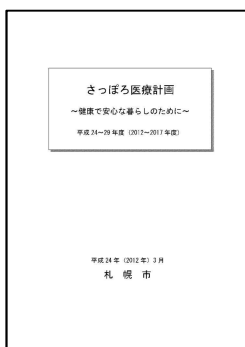
### ○ 第2次札幌市食育推進計画[H25-29]



第2次札幌市食育推進計画は、次の世代を担う子ども達が「食」への感謝の心を持ち、健やかで豊かな食生活を送ることを目的として策定したものです。

市民一人ひとりが心身の健康と豊かな人間形成を育む食育の実践に向け、食に関わる様々な関係者が協働し推進します。

### ○ さっぽろ医療計画[H24-29]



今後、人口減少や少子高齢化等の社会・経済環境の変化に伴い、市民の医療ニーズや疾病状況等もまた急速な変化が予想される中、札幌市の医療の現状や特性等を踏まえた的確な対策をとっていくことは重要な政策課題の一つであります。特に、超高齢社会を迎えるにあたっては、医療・保健・福祉の連携が不可欠であることから、その視点を持ちつつ、限られた医療資源を有効に活用していくことが必要となります。

このような背景から、将来を見据えた札幌市のめざすべき医療提供体制を明らかにするとともに、その実現に向けた施策を体系化した「さっぽろ医療計画」を策定しました。

## 5 局区実施プラン

成果志向で効率的、透明性の高い市政運営を実現するため、各局区が自らの権限と責任を明確にし、その年度に重点的に取り組む政策・事業をまとめたものであり、平成16年度から作成しています。このプランの実施や進行管理を通じて、市役所におけるトップマネジメントの発揮や局区内のマネジメントの実践を行っています。

### ○ 保健福祉局の実施プラン（平成26年度）

保健福祉局の使命は、保健福祉行政を推進し、札幌市民の福祉の向上を図ること、すなわち、保健福祉サービスを通して市民の利益を保護するとともに、地域における保健福祉サービスの向上を図り、地域社会を維持、発展させていくことです。

#### 【保健福祉局の目標・運営方針】

- ① 高齢者への生活支援や障がいのある方に対する自立支援、次代を担う子ども達が健やかに育つための環境づくりを進めます。
- ② 市民の健康づくりへの支援、救急・災害医療体制の確保・整備、食の安全や感染症対策など、さまざまな健康危機管理体制の充実に努めます。
- ③ 社会福祉事業を運営する法人や社会福祉施設、医療施設、食品関連事業者や環境衛生営業施設等への啓発・指導を徹底し、サービスの質を確保します。

## 6 各種保健医療福祉計画と保健師が果たす役割

「地域における保健師の保健活動について」（平成25年4月19日厚生労働省健康局長通知）では、保健師の保健活動について「地域の健康課題を解決するために住民、関係者及び関係機関等と協働して各種保健医療福祉計画を策定するとともに、それらの計画が適切かつ効果的に実施されるよう各種保健医療福祉計画の進行管理及び評価を関係者及び関係機関等と協働して行うこと」と示されています。

各種計画の趣旨を理解し、進行管理及び評価を行い、地域の実態を把握した上で、施策形成に関与することが求められます。



## 「札幌市の目指す保健師像」と「新任期（1年目）」「新任期（2～3年目）」の育成目標との関連

札幌市の目指す保健師像	保健師に求められる能力			新任期（1年目）の育成目標			新任期（2～3年目）の育成目標		
	基本的能力	行政能力	専門能力	基本的能力	行政能力	専門能力	基本的能力	行政能力	専門能力
住民一人ひとりが自分らしい生き方を選べるよう支え続ける	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な価値観、生活背景をもつ住民の立場にたって、物事を考えることができる保健師</li> <li>住民の声に誠実に耳を傾け（時に、対立的意見や拒否にあったとしても）、ニーズを把握できる保健師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>責任感</li> <li>判断力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人・家族に対する支援能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 行政職員としてのモラル、倫理観をもって行動する</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>1 地域保健活動の重要性や意義を理解し、活動の展開を計画できる</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>2 複雑困難な事例、支援に必要なケアチームを構成し対応ができる</li> </ul>
住民の力を信じ、引き出す	<ul style="list-style-type: none"> <li>市の健康づくりに関する活動や計画を意識し住民にアプローチし、共に考えることができる保健師</li> <li>すべての住民が自分を高めようという力を持っていることを信じ、その力を見つけ、引き出し、高めることができる保健師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>責任感</li> <li>判断力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健事業運営能力</li> <li>個人・家族に対する支援能力</li> <li>集団に対する支援能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 行政職員としてのモラル、倫理観をもって行動する</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>1 地域保健活動の重要性や意義を理解し、活動の展開を計画できる</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>3 市民団体の主体的な活動を支援できる</li> </ul>
予防の視点がある	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康格差の縮小と、健康水準の向上を目指した活動ができる保健師</li> <li>病気や障がいの有無に関わらず、どの健康段階にあっても将来の住民の健康状態を予測し、予防の視点を持てる保健師</li> <li>住民が自覚していない健康上の課題に気づき、健康を守ることの大切さを訴えていくことのできる保健師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>責任感</li> <li>効率性</li> <li>理解力</li> <li>判断力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企画・立案能力</li> <li>保健事業運営能力</li> <li>個人・家族に対する支援能力</li> <li>集団に対する支援能力</li> <li>事業評価能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 相当する事業の法的根拠を理解する</li> <li>2 相当する事業の事業体系、市の政策・方針を理解する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 基本的な個別支援を単独で実施できる</li> <li>3 担当する保健福祉事業を指導のもとに実施できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 職務遂行や問題解決に柔軟に的確に対応し責任を全うできる</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>4 保健福祉事業等を企画・実践・評価し、事業の計画・実践に反映することができる</li> </ul>	
行政保健師の責任を持ち役割を担う	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政保健師としての責任、役割、自分の立場でできる範囲を知っている保健師</li> <li>組織目標と住民の暮らしの課題をつなげて考えることができる保健師</li> <li>世の中の動きを察知し、保健活動を結び付けながら行動できる保健師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>責任感</li> <li>協調性</li> <li>積極性</li> <li>理解力</li> <li>判断力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報収集・活用能力</li> <li>組織運営能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企画・立案能力</li> <li>事業評価能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 組織の一員としての自覚をもつことができる</li> <li>2 報告や連絡、相談を確実に行う</li> <li>3 積極的に市民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 地域保健活動の重要性や意義を理解し、活動の展開を計画できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 市の施策方針に基づき、チームワークを取りながら職務を遂行できる</li> <li>2 職務遂行や問題解決に柔軟に的確に対応し責任を全うできる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 組織内に必要な情報を判断して自らの方針を持ち相手を尊重した上で交渉、折衝を行うことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 保健福祉事業等を企画・実践・評価し、事業の計画・実践に反映することができる</li> </ul>
スキルアップしていく	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療、保健等新たな知識や技術を主体的・継続的に学び、実践の質を向上させるよう自己研鑽する保健師</li> <li>自分の行った活動とその効果を可視化し、活動の質を高めるため、調査研究に取り組む保健師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>育成・指導能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報収集・調査研究能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 自己啓発に努め、職務知識の習得やスキルの向上に努めることができる</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>3 向上心を持って職務知識やスキルを修得、人的ネットワーク拡大に努める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 管理者の下で、後輩の能力を十分把握した上で助言を行うことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7 調査研究をチームの一員として行う</li> </ul>
住民個人の健康な生活の実現に向けた支援を行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人及び家族の健康に係る情報収集を的確にできる保健師</li> <li>個人及び家族の抱える問題の所在とその本質の見立てができる保健師</li> <li>問題解決の優先度が判断できる保健師</li> <li>支援の方向性が判断できる保健師</li> <li>専門的な知識や支援技術を持ち、対象の個人及び家族に合わせた支援ができる保健師</li> <li>課題解決に向けて関係機関、関係者と連携し、ハイリスクな対象者へは組織的な対応を迅速に調整できる保健師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>責任感</li> <li>協調性</li> <li>理解力</li> <li>判断力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>意思決定能力</li> <li>説明・調整能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人・家族に対する支援能力</li> <li>連携・調整・社会資源開発能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 報告や連絡、相談を確実に行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 関係機関、関係部署の役割を理解できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 基本的な個別支援を単独で実施できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 職務遂行や問題解決に柔軟に的確に対応し責任を全うできる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 複雑困難な事例、支援に必要なケアチームを構成し対応ができる</li> </ul>

	札幌市が目指す保健師像	保健師に求められる能力			新任期（1年目）の育成目標			新任期（2～3年目）の育成目標		
		基本的能力	行政能力	専門能力	基本的能力	行政能力	専門能力	基本的能力	行政能力	専門能力
担当地域に愛着と責任を持ち活動する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・住民の信頼を得るために努力する保健師</li> <li>・直接地域に入って、見て、聞いて、人と会って話すことができる保健師</li> <li>・地域に何が起きているのか、常にアンテナをはり情報を集められる保健師</li> <li>・科学的根拠に基づいた分析や適切なアセスメントができる保健師</li> <li>・個人の健康課題から地域の健康課題について問題意識がもてる保健師</li> <li>・地域のあるべき姿が描ける保健師</li> <li>・異動時、関係機関との連携、地域活動、個別ケース対応の引き継ぎが的確に行われ、活動が途絶えさせない保健師</li> </ul>	責任感 積極性 理解力 判断力	企画・計画能力 情報収集・活用能力	企画・立案能力 個人・家族に対する支援能力 集団に対する支援能力 連携・調整・社会資源開発能力	3 積極的に市民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる		1 地域保健活動の重要性や意義を理解し、活動の展開を計画できる	2 職務遂行や問題解決に柔軟に的確に対応し責任を全うできる	1 組織内に必要な情報を判断して自らの方針を持ち相手を尊重した上で交渉、折衝を行うことができる	1 担当地域の地域課題に基づき、地域保健活動の計画・実践・評価ができる 4 地域保健活動を企画・実践・評価し、事業の計画・実践に反映することができる
地域の住民組織、保健福祉医療関係機関等と連携する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の住民組織、保健福祉医療関係機関の役割と自己の立場を理解した上で、適切な関係を築き、地域や住民個人の健康課題解決に向けた活動ができる保健師</li> <li>・地域の保健福祉医療関係機関と連携を密にし、総合的な調整を図り、効果的な保健活動を提案することができる保健師</li> <li>・地域のソーシャルキャピタルの核となる人材の参画を得て、地域の健康課題を共有しながら、地域保健関連対策を推進する保健師</li> </ul>	協調性 理解力 判断力	説明・調整能力	保健事業運営能力 個人・家族に対する支援能力 集団に対する支援能力 事業評価能力 連携・調整・社会資源開発能力	3 積極的に市民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる	2 相当する事業の事業体系、市の政策・方針を理解する 3 関係機関、関係部署の役割を理解できる	1 地域保健活動の重要性や意義を理解し、活動の展開を計画できる 2 基本的な個別支援を単独で実施できる	1 市の施策方針に基づき、チームワークを取りながら職務を遂行できる	2 関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営に努める	5 関係機関・者との連携や調整を効果的に展開できる
地域課題解決のために必要な施策化をする	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域実態を住民と語ることができる保健師</li> <li>・地域の健康課題とその解決のための対策をプレゼンテーションできる保健師</li> <li>・立場や考えの異なった相手へ自分の考えを伝え、合意形成できる保健師</li> <li>・必要な活動を作り出すことができる保健師</li> </ul>	協調性 積極性 理解力 判断力	企画・計画能力 意思決定能力 説明・調整能力 交渉・折衝能力 組織運営能力	企画・立案能力 保健事業運営能力 事業評価能力	1 組織の一員としての自覚を持つことができる	1 相当する事業の法的根拠を理解する 2 相当する事業の事業体系、市の政策・方針を理解する	1 地域保健活動の重要性や意義を理解し、活動の展開を計画できる	2 職務遂行や問題解決に柔軟に的確に対応し責任を全うできる	1 組織内に必要な情報を判断して自らの方針を持ち相手を尊重した上で交渉、折衝を行うことができる 2 関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営に努める	4 地域保健活動を企画・実践・評価し、事業の計画・実践に反映することができる
住民を取巻く健康課題の変化に的確に対応する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会情勢の変化を読み取り、起こりうる健康課題を予測し、予防的な活動を施策化できる保健師</li> <li>・健康課題の変化に応じて活動を見直し、改善できる保健師</li> <li>・健康危機管理の体制を整え、平時からの対策を講じ、健康危機の発生時に的確に対応し、回復の支援ができる保健師</li> </ul>	効率性 理解力 判断力	情報収集・活用能力	情報収集・調査研究能力 健康危機管理能力			1 地域保健活動の重要性や意義を理解し、活動の展開を計画できる 4 健康危機について理解し対応できる	1 市の政策方針に基づき、チームワークを取りながら職務を遂行できる 2 職務遂行や問題解決に柔軟に的確に対応し責任を全うできる		6 新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を修得し役割を担うことができる



## 職員研修の基本的な考え方

※「職員研修の基本的な考え方」は、地方公務員法第39条第3項に規定されている“研修に関する基本的な方針”にあたるものです。  
 ※札幌市職員人材育成基本方針（平成20年3月策定）に掲載されている「職員研修」部分を抜粋

市民自治による“市民が主役のまちづくり”を推進する本市においては、一人一人の職員が市民の視点に立って職務を遂行するとともに、効率的な行政運営を行うための経営感覚など、本市職員に共通して求められる能力を一層向上させることが必要です。

そこで、「目指す職員像」の実現に向け、職員研修の観点からも職員の人材育成・能力開発に取り組んでいきます。具体的には、「自己啓発<sup>\*1</sup>」、「職場研修（OJT）<sup>\*2</sup>」、「部局研修」、センター研修<sup>\*3</sup>等の「研修機関における研修」を、それぞれのメリットを生かしながら進めていきます。

- ※1 自己啓発 「目指す職員像」の実現に向け、本人が自発的に行う能力開発
- ※2 職場研修（OJT） オン・ザ・ジョブ・トレーニング（On The Job Training）の略
- ※3 センター研修 自治研修センターが実施する研修

### 🐾 研修の基本理念

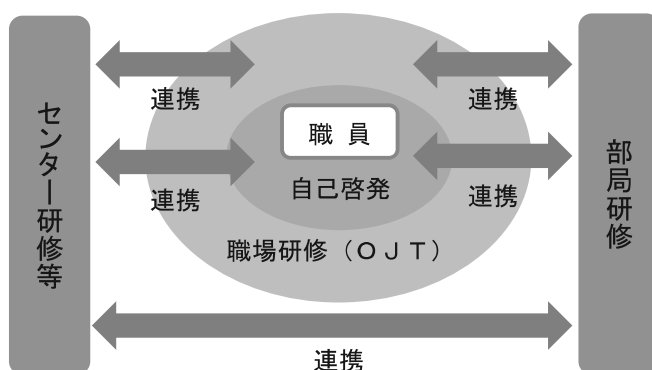
市民自治による“市民が主役のまちづくり”を推進するため、「目指す職員像」の実現に向けた人材育成・能力開発を進めます。

#### 目指す職員像

- ・《市民志向》 市民の視点に立って考え、行動し、期待に応える職員
- ・《未来志向》 責任を持って使命を果たすとともに、時代の変化を読み、未来を切り開く職員
- ・《成長志向》 自らの能力を高めるとともに、部下・後輩を育成し、組織力を向上させる職員

### 🐾 研修計画の指針

- ① 職員は、積極的に自己啓発に取り組む。また、管理監督者は、職員の自律性や主体性を尊重し、そのための環境づくりを行う。
- ② 管理監督者は、日常の業務等を通じての個別指導や集合研修といった職場研修（OJT）を計画的かつ継続的に実施する。また、職員・組織の能力開発のニーズや目標を把握し、必要な知識・スキルの習得につながる研修に対し、職員の参加を計画的に進める。
- ③ 各主管部局は、複数の局区に共通する業務や制度について、部局研修を充実する。
- ④ 自治研修センターは、管理監督者のマネジメント能力向上のための研修、初任者研修及び職員的能力開発に資する研修を実施するとともに、自己啓発、職場研修（OJT）、部局研修の推進のための支援や、学ぶ職場風土を醸成するための支援を行う。



（札幌市自治研修センター 平成26年度研修ガイドより）



## 札幌市地域保健関係職員研修実施要領

平成11年8月16日  
保健福祉局医務監決裁

最近改正 平成25年4月1日

(趣旨および目的)

第1条 この実施要領は、地域保健法第3条に基づき、地域保健活動に従事する保健師等の職員が、地域住民の健康ニーズの高まりに対応して自らの責務を自覚し、創造的な意欲のもとに、地域保健サービスの向上に主体的に寄与できるように、職員の資質の向上および人材の育成を図るための必要な研修を体系的・計画的に実施することを目的として、必要な事項を定めるものとする。

(研修の区分)

第2条 研修の区分は、次に掲げるものとする。

- (1) 職場内研修
- (2) 職場外研修
  - ア 階層別研修
  - イ 専門別研修
  - ウ 指導者育成のための研修

(研修の体系)

第3条 研修の体系は、「職場内研修」と「職場外研修」とし、別表1のとおり定める。

(職場内研修)

第4条 職場において、日常業務を通して行われる指導・助言により、必要な能力の向上を図る研修であり、職場が現在かかえている課題や地域への密着を念頭において実施する。具体的には、ケースカンファレンス、事例検討、研究発表等を含めた研修である。

(職場外研修)

第5条 職場外研修は、地域保健関係職員に必要とされる能力、知識及び技能の向上に努めるための基本的な研修の場として位置づけ、集合研修及び派遣研修により実施する。

## 2 階層別研修

階層別研修については、次の3階層に分けることにより、研修を実施する。

階層区分	内 容
新 任 職 員	勤続年数3年以下の職員
中 堅 職 員	新任職員とリーダー職員の中間の職員
リーダー職員	係を統括し指導する立場の職員（係長職等）

(1) 新任職員については、次のことを研修目標とする。

- ア 行政の基本を理解する。
- イ 基本構想、保健福祉計画等の行政計画を理解する。
- ウ 地域におけるネットワークづくりに必要な基本的知識及び技術を習得する。

(2) 中堅職員については、次のことを研修目標とする。

- ア 地域における保健医療福祉の総合推進のための企画立案及び政策化の技法を習得する。
- イ 地域ケアのコーディネーターとして必要な企画、交渉調整、意志決定能力を習得する。

(3) リーダー職員については、次のことを研修目標とする。

- ア 地域健康問題の行政への反映を習得する。
- イ 地域保健福祉活動の政策化（事業化、予算化）を習得する。
- ウ 地域活動の的確なスーパーバイザーとして役割を習得する。
- エ 現任教育及び職場管理に必要な能力を習得する。

### 3 専門別研修

地域の実情に応じた地域保健活動を展開し、保健所及び保健センター等が担う機能を強化するために、階層別研修を更に補完・強化し、地域保健全般にかかわるより専門的な知識・技術を習得するための研修である。

(1) 機能別領域に関する研修は次のとおりとする。

- ア 保健計画策定（技術）に関すること
- イ 情報分析（技術）に関すること
- ウ 調査研究（技術）に関すること
- エ 研修企画（技術）に関すること
- オ 地域ケア・コーディネーション（ケアマネジメント）（技術）に関すること
- カ 健康教育（技術）に関すること

(2) 業務別領域に関する研修は次のとおりとする。

- ア 精神保健福祉に関すること
- イ 難病に関すること
- ウ 結核等感染症に関すること
- エ 母子保健に関すること
- オ 老人保健に関すること
- カ 成人保健に関すること
- キ 栄養指導に関すること
- ク 運動指導に関すること

- ケ 歯科保健に関すること
- コ 医務薬事に関すること
- サ 環境衛生に関すること
- シ 食品保健に関すること
- ス その他地域保健活動に関すること

#### 4 指導者育成のための研修

長期間にわたり、国レベルで行う指導者育成のための研修とする。

#### (研修計画調整会議)

第6条 保健所と各部局との調整機関として、研修計画調整会議を設置する。

- 2 調整会議は、保健所、高齢保健福祉部、障がい保健福祉部、保険医療部、衛生研究所、保健福祉部の地域保健関係職員の関係課長をもって構成し、保健所健康推進担当課長が会議を招集する。
- 3 研修計画調整会議は、次に掲げる事項を協議する。
  - (1) 職場外研修における集合研修及び派遣研修の企画、計画策定に関すること
  - (2) 地域保健関係職員研修の推進に関すること
  - (3) その他研修全般に関する意見交換等
- 4 構成員については、別表2のとおり定める。

#### (研修の実施体制)

第7条 地域保健関係職員に対する研修が、一貫性を持って計画的に行なわれるよう、保健所が研修の企画及び調整を行うが、研修対象者が各部局にわたるため、研修計画調整会議において、企画運営及び連携体制を確立し研修を実施する。

- 2 出張に伴う経費については、関係部局から保健所が予算委託を受け執行する。
- 3 特別対策事業の結核予防研修、エイズ対策研修、障害保健福祉事業に関する研修及び医務・薬事・環境衛生・食品衛生については、年度計画の中に含めるが、事業担当部が直接受講手続き等の事務を行う。

#### (派遣研修の命令)

第8条 保健所長は受講者を指名し、指名された職員の所属長は、職務としての受講を命令し、出張の命令を行うものとする。

- 2 保健所長は、これに基づき、当該研修に関わる経費を負担する。
- 3 研修日程が、休日と重なる場合の週休日の振替或いは時間外手当の支給に係る事務及び経費の負担は所属長が行うものとする。

#### (派遣研修の報告)

第9条 派遣研修に参加した職員は、研修終了後7日以内に出張復命書の形式等により研修成果を所属先に報告するとともに、併せて同報告書（復命書等）の写しを保健所に提出するものとする。

(その他)

第10条 この要領に定めるもののほか、札幌市地域保健関係職員研修の実施に係る必要な事項はその都度協議して決定する。

附 則

この要領は平成11年8月18日から施行する。

附 則

この要領は平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要領は平成23年4月1日から施行する。

附 則

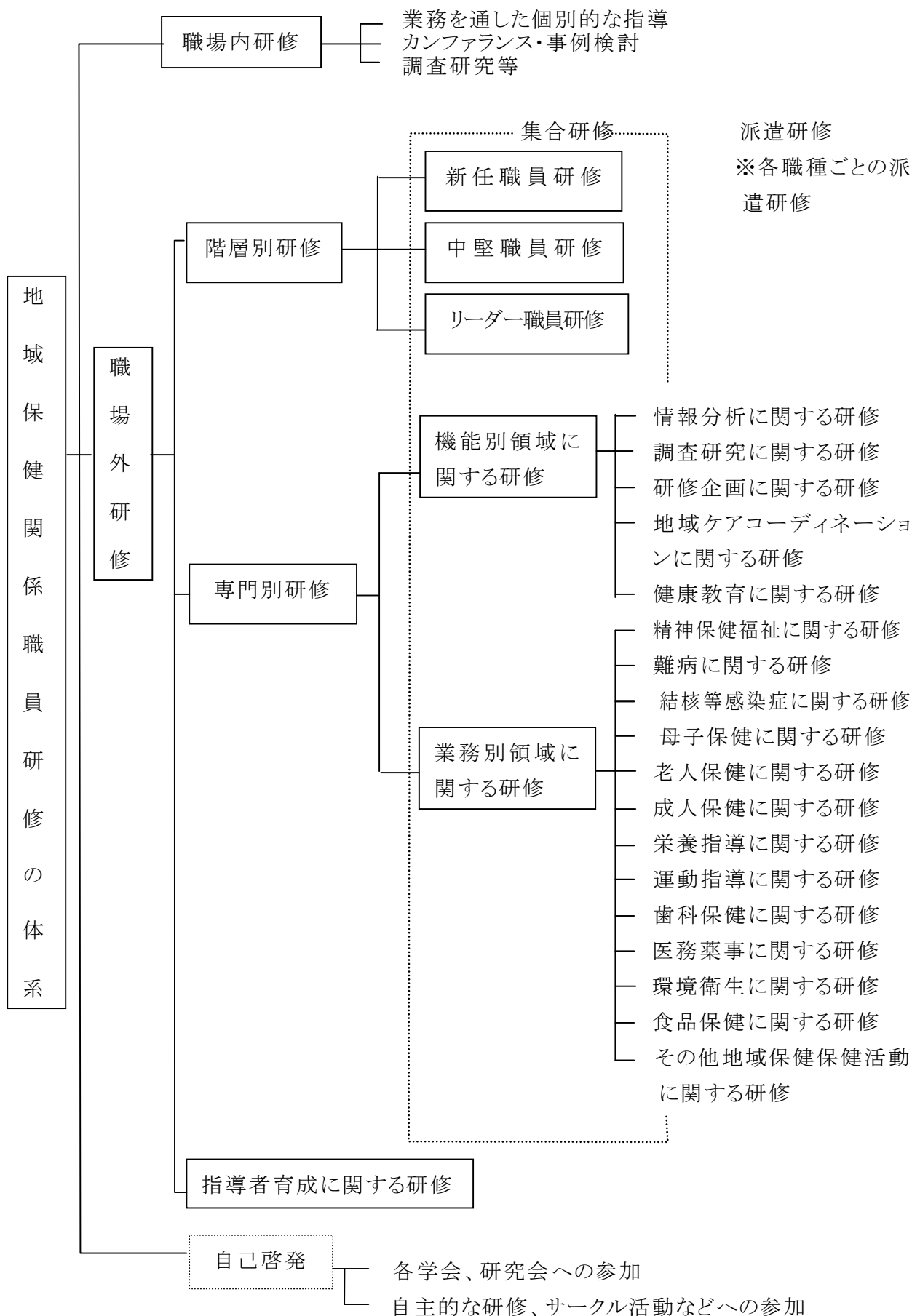
この要領は平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要領は平成25年4月1日から施行する。



別表1 地域保健関係職員研修の体系



別表2 研修計画調整会議構成員

所属	構成員
保) 高齢保健福祉部	認知症支援・介護予防担当課長
保) 障がい保健福祉部	障がい福祉課長 相談支援担当課長
保) 保険医療部	国保健康推進担当課長
保) 保健所	母子保健担当課長 食育・栄養担当課長 感染症総合対策課長 食の安全推進課長 生活環境課長
保) 衛生研究所	保健科学課長
区) 保健福祉部	介護障がい担当課長(代表者) 健康・子ども課長(代表者)

## 指導における留意点

## 傾聴のポイント

- \* 相槌を打ち、頷く
- \* 相手の言葉以外の要素も聞き取る
- \* 繰り返しを行う：感情・事実・要約
- \* 相手の関心事に関心を持つ
- \* ペーシングを意識する
- \* ミラーリングを行う

## 質問のポイント

- \* 相手のための質問を心がける
- \* 拡大質問と特定質問（はい・いいえで答えられる質問）を使い分ける
- \* 未来質問・肯定質問で可能性を開く
- \* 肯定質問で意識のベクトルを「プラス思考」の方向に向ける
- \* 即答できない質問は、思考を進展させるよい質問である
- \* 直感的に質問してみる
- \* 視点を変更させる質問で、相手の枠を広げる
- \* 具体的に目標達成をイメージさせるような質問をする

## ほめ方

- \* よい結果がでたときは、すぐにほめる。
- \* 他のメンバーに悪影響を及ぼす場合を除いては、なるべく皆の前でほめる。
- \* 協力者がいる場合、協力者も忘れずにほめる。
- \* 最終的によい結果がでなくても、そのプロセスにおいて工夫や改善点があれば、その努力過程をほめる。
- \* 他のメンバーと比較してほめない。
- \* 事実に基づいてほめる。

## 叱り方

- \* 叱るのが指導方法だと確信が持てたときのみ、断固として叱る。
- \* メンバーの性格を考慮して、叱る場所を選ぶ（1対1で叱るのが原則）。
- \* 回りくどい言い方をしない。皮肉などを入れなくて簡潔に叱る。
- \* メンバーの言い分も十分に聞く。

## 困ったときの対応方法

### 緊急性や重要性の判断に迷っているとき

- ① 状況の整理・課題の抽出を支援する。
  - ② 管理者や所属長への報告・相談を助言する
  - ③ 担当者会議の開催など支援関係者による意見調整
- ※ 自分で調べたり学ぶ意欲を引き出す。  
※ 先行事例や論文など、参考資料の入手方法を示唆する。

### マニュアルにないことの伝承

- ① 保健師の仕事は、対象の個別性が高いことから、信頼関係の構築、感性、観察眼、気づき、先を見通す力など、マニュアル化しにくい技術があることを伝える。
- ② マニュアルがなくても、自分でアセスメントしたことを「判断」し「行動化」する技術が必要であることを伝える。
- ③ 指導者やプリセプターから説明しないことでも、疑問に思ったことは積極的に質問してよいことを伝える。
- ④ 新任者自身が気づくことはないかを引き出し、主体的に考えられた場合はそれを支持する。

### 言い訳されたときの対応

- ① 新任者に対して、「なぜ?」「どうして?」という質問になっていないか、プリセプター自身が振り返る。
- ② うまくいかなかった原因は何か、どのようにしたら良い方向に進むかを共に考え、「でも、だって」を「こうしたら、こうすれば」に変えていく。
- ③ 新任者自身が自分を振り返るための時間を提供し、根気強く待つ。

### 注意して泣かれたら・・・

- ① 本人が自分の未熟さに気づき、次の目標をプリセプターに話すことができ、指導をプラスに受け止めている場合は、プリセプターが時間を見計らって優しくフォローする。
- ② 本人が注意された意味を理解できず悔しさに泣いている場合は、他のスタッフが慰め役になる。

しゅん..🙁

この場合、新任者と一緒になってプリセプターの悪口を言わないよう気をつけましょう！

意図をもって指導してくれたのだということを説明し、「あなたならできる」と激励することが大事です。

### 指示されないと動かない・・・

- ① 出勤時にその日の予定を話してもらい、新任者が主体的に行動できるよう促す。
- ② 自分で決めたことに責任を持つ姿勢を見せる。

### プリセプター自身が行き詰まって困ったら・・・

- ① 管理者と新任者の板ばさみでつらくなったら、まず管理者に自分の気持ちを伝える。
- ② 管理者は、安易にプリセプターの力量評価をせず、まず新任者の言動を観察して解決策を考える。
- ③ 他のスタッフと分担できることがないかを共に考える。

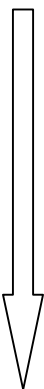
## 家庭訪問の技術指導例

### 1 保健師活動に関する技術を支える要素

- (1) 担当地区の対象者の把握ができる
- (2) 訪問の優先順位を判断できる
- (3) 訪問対象者として選択した理由及び法的根拠を説明できる
- (4) 生活者としての主体性や価値観を尊重できる
- (5) 信頼関係の構築、維持ができる
- (6) アセスメント、目標設定、計画立案、実施、評価の一連の過程を経ることができる
- (7) 家族面接や相談の技術を活用できる
- (8) 個人・家族の持つ力を引き出すような支援ができる
- (9) 正確かつ簡潔な記録ができる
- (10) 活用可能な社会資源を理解し、情報提供やケアマネジメントができる。
- (11) 他の支援方法と組み合わせることができる。
- (12) 対象者の置かれている環境が把握できる。
- (13) 個別支援を通して、集団や地域をみる視点を持つことができる。

### 2 研修方法

#### 見学訪問

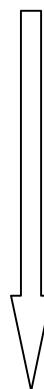


担当者：プリセプター等

研修内容：基礎教育での知識と技術の確認を行う基本的な事例だけでなく、プリセプター等が継続訪問している事例の見学も行う

- ・対象者の選択と必要性の判断・法的根拠
- ・訪問前の情報収集・分析と健康課題の抽出
- ・対象者との連絡・時間調整、訪問計画の立案
- ・対象者に応じた基本的支援技術
- ・家庭訪問の実際、訪問後の報告と記録
- ・事前事後の関係者との連携の実際
- ・家庭訪問の機会を活用した地区踏査

#### 振り返り

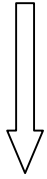


担当者：プリセプター等

研修内容：地域に出る機会を活用した関係づくりを学ぶ

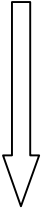
- ・観察、判断、計画修正の実際
- ・対象者の自立状況のアセスメント
- ・継続支援の必要性の判断と次回の計画
- ・関係機関やキーパーソンとの情報交換の方法

ケースミーティング参加



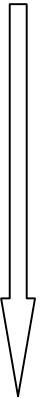
担当者：プリセプター等  
研修内容：先輩保健師が事例について話し合う場に参加し、困難事例への対処やチームで考える必要性を学ぶ

ロールプレイ



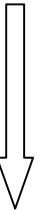
担当者：プリセプター等  
研修内容：ロールプレイを通して演習を行う  
・訪問するケースを想定したロールプレイ  
・電話対応、面接技術、計測や対応の実際

同行訪問



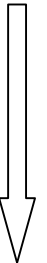
担当者：プリセプター等  
研修内容：地区を把握（地理・交通手段・地域性）する  
対象者の選択・情報収集・訪問計画の立案を助言を得ながら実施する  
・対象者との時間調整や準備を単独で実施  
・対象者に応じた基本的支援技術の実施  
・指導者の助言を受けながら、訪問を実施  
・訪問の記録を行い、チェックを受ける  
・助言を受けて、必要な関係者に連絡

振り返り



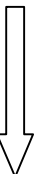
担当者：プリセプター等  
研修内容：準備・実施・事後処理のプロセスを振り返り、困難を感じた点及び失敗した点について、助言を得る  
・既存資料から社会資源の実際を把握

単独訪問

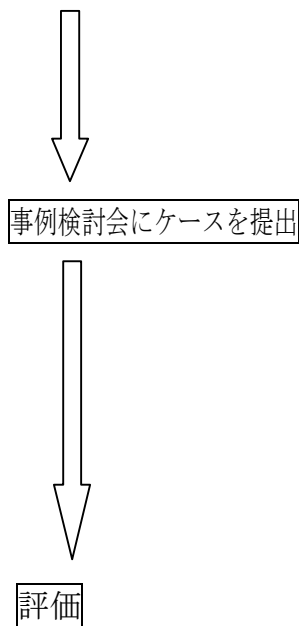


担当者：プリセプター等  
研修内容：準備から結果報告までを一人で実施する  
基本的な事例から始め、継続訪問や他のサービスにつなげる事例を経験する  
・訪問時、対象者をとりまく地域環境を把握する

振り返り



担当者：プリセプター等  
研修内容：対象者の反応や住環境等、予測と実際との相違についての理解を深める



準備・実施・事後処理のプロセスを振り返り、困難を感じた点について助言を得る  
 指導者から家庭訪問での失敗や地域を歩いて住民と出会う楽しさの語りを聞く

担当者：管理者（係長職）、プリセプター等  
 研修内容：所属内の複数の職員で実施する  
 ・アセスメントと支援方法、支援による効果  
 ・継続訪問した事例について、サマリーの作成及び課題の整理  
 ・先輩の体験の語りを聞く

担当者：管理者（係長職）、プリセプター  
 研修内容：個別面接を行う  
 チェックリストを活用して自己評価を行い、助言を得る  
 1回目：3か月評価時  
 2回目：6か月評価時  
 3回目：12か月評価時

### 3 技術指導手順

手 順	指導時の留意点
1 ケース選択 (1) 担当地区の訪問対象者を把握する	<ul style="list-style-type: none"> <li>●見学訪問では、プリセプター等が継続訪問している事例の中から、新任者が対象者と関わりを持てる事例を選ぶ</li> <li>●家庭訪問に実際に出ることが楽しいと思えるような指導を心がける</li> <li>●新任保健師の学習状況の確認               <ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭訪問の対象者とする根拠</li> <li>・基本的な訪問支援の技術</li> <li>・社会資源</li> <li>・関係機関との連携</li> </ul> </li> </ul> 1 ケース選択 ●訪問対象者を把握する方法（入手基準等）についての知識を確認する

- ・各種届出等による対象者リストを確認する

(2) 家庭訪問の優先順位をつける

- 訪問背景となった背景を把握する
- 法的根拠に基づくものか、本人の希望を受けて行うものか、本人は拒否していても必要と判断しおこなものかを判断し、訪問の目的を理解する

2 訪問計画の立案

(1) 情報を収集・整理し、支援の方向性を検討する

- 新生児・乳幼児の初回訪問時、事前情報は少ないが、正常な発育発達を促進するような支援を検討する
- 精神疾患・難病などの場合、病名、治療方針及び内容等を確認する
- アセスメント内容の統合と健康課題を抽出する

- 優先順位が分からない場合はプリセプター等に相談するように伝えておく

- 優先順位の判断に関する根拠を確認する

※ 家庭訪問の優先順位

- 1 生命の危険がある
- 2 依頼者や相談者の不安が強い
- 3 周囲の人への影響が強い
- 4 公衆衛生上の課題

- 緊急対応が必要な事例は、プリセプター等の訪問に同行させて経験する等工夫する

2 訪問計画の立案

- 基礎知識・技術を確認する

※ 訪問計画に必要な基礎知識の例

- 新生児・乳幼児の場合
  - ・発育（1日体重増加量、カウプ指数身長体重曲線等）
  - ・発達（月齢・年齢の発達）
  - ・栄養に関すること
  - ・予防接種ほか保健サービス
  - ・母親の健康に関すること
  - ・家族の機能
- 成人の場合
  - ・生活習慣病に関する基礎知識
  - ・健康診査結果の読み取り
  - ・職場の環境、生活スタイル
  - ・行動変容や学習支援法
- 精神・難病の場合
  - ・疾患の基礎知識
  - ・ICF（国際生活機能分類）の考え方
  - ・医療費助成等の保健医療福祉制度
- 高齢者の場合
  - ・加齢に伴う心身の変化
  - ・個人・家族の発達課題
  - ・疾病や薬剤に関する知識

- 対象別の知識や支援方法や保健医療福祉制度に関する情報を既存資料等を活用して入手す



<p>(2) 支援の目標と計画を立案する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 様々な状況を想定して、対応を計画 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ コミュニケーションが十分に取れない対象の場合</li> <li>・ 拒否や暴力がある人の場合</li> <li>・ 本人に会えない場合</li> </ul> </li> </ul> <p>(3) 支援に必要な社会資源の情報を収集する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在活用している社会資源やエコマップを作成し、3か月後、6か月後など時間とともに変化するかを予測する</li> </ul> <p>(4) 訪問前に持参する保健指導教材を作成する</p>	<p>る</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 収集した情報と分析結果を確認 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報収集先について助言する</li> <li>・ 個人情報保護の観点を確認</li> <li>・ アセスメントの方法について助言する</li> </ul> (例) 精神や難病の事例の場合  本人・家族の生活歴（病歴を含む）を時系列で整理することにより、病気が本人・家族に及ぼす影響、対処パターン、強みなどを見出すことができる </li> <li>● アセスメント結果について、良い点はほめ、不足する点は助言する</li> <li>● 訪問計画について、実施項目が多くならないよう、時間配分や誰に会うか考えているか等確認する</li> <li>● 初期の段階など必要時、ロールプレイで訪問場面をイメージする <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ロールプレイを行い、実施場面をイメージできるよう促すとともに、訪問の流れ（開始から終了の挨拶まで）を考えるよう助言する</li> <li>・ 各種資料を活用した説明や拒否された場合等の対応ができるよう、ロールプレイを行う</li> <li>・ 新生児・乳児訪問の場合、児の抱き方、身体計測方法、衣類の着脱方法等を事前に確認する</li> <li>・ 観察のポイントや母子健康手帳の活用方法を確認する</li> </ul> </li> <li>● 社会資源について確認し、必要に応じて助言する <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係機関と連携の必要な人の把握状況を確認する</li> <li>・ 訪問前に連絡が必要か否かの判断を確認する</li> </ul> </li> <li>● 保健指導用教材の作成を行う <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年齢等、対象の特性を考慮しているか確認</li> </ul> </li> </ul>
--	--

<p>●対象や訪問目的に合わせた資料や保健指導に必要な媒体を準備する</p> <p>3 訪問日時決定</p> <p>(1) 対象者の自宅または、連絡先に電話をかける</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●自分の所属と名前を名乗る</li> <li>●訪問の目的を説明し、対象者との共通理解を得る</li> <li>●対象者のニーズの確認を行う</li> </ul> <p>(2) 訪問の日時を約束する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●電話する前に自分の都合のよい日時を3つ程度リストアップしておく</li> <li>●対象者の都合を確認し、日時を決定する</li> <li>●家族への電話の場合、支援対象者本人に会いたい希望を伝えておく</li> <li>●新生児であれば、退院日、母乳（ミルク）の飲み具合、母子の体調、母親の心配ごとなどについての追加情報を得る</li> </ul> <p>4 事前準備</p> <p>(1) 訪問場所を確認する</p> <p>(2) 出発時間を確認する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●余裕を持って到着するようにする</li> </ul>	<p>する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存の資料を用いる場合、個別性の付加が必要か否かを確認する</li> </ul> <p>3 訪問時日時決定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●初期の段階における電話対応について指導する</li> <li>・留守の場合や断られた場合の対応が考えられるように、電話対応のロールプレイをしておく（指導者が本人・家族の役になり、様々な場合を想定する）</li> <li>・新任保健師が家庭訪問対象者に初めて電話する場合は、側で見守り、必要時には助言する</li> <li>・新任の電話対応について、早い段階で気になる点については助言する</li> </ul> <p>●追加情報を得て訪問計画を修正した場合、報告を求め、必要時に助言する</p> <p>4 事前準備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●初期の段階では、訪問場所等について助言する</li> <li>・場所と経路を一緒に確認し、目印となる建物や道路事情・交通機関情報等の情報収集方法について助言する</li> <li>・事例によっては訪問先ではなく、他の場所</li> </ul>
--	--

<p>(3) 必要物品を準備する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●目的に応じた必要な物品と訪問かばん</li> <li>●目的に応じた必要な資料・媒体</li> <li>●基本的な私物（身分証明書・運転免許証・財布・携帯電話など）</li> <li>●名刺や連絡票等を準備する</li> </ul> <p>5 訪問の実施</p> <p>(1) 出発する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●目的や対象に応じた服装を整える</li> <li>●訪問場所・訪問の目的と計画・準備物品を再確認する</li> <li>●上司や同僚に出かける旨を報告する</li> <li>●約束した時間に訪問するように時間を設定する</li> </ul> <p>(2) 訪問先で挨拶をする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●所属・氏名を明瞭に名乗り、自己紹介する</li> <li>●訪問の目的を明確に伝える</li> <li>●相手を確認する</li> <li>●留守の場合は、訪問目的と連絡先を書いた名刺、または連絡票を郵便受けや玄関ドア内側などに入れる</li> </ul> <p>(3) 目的・状況に応じた展開を実施する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●誠実な態度で相手を傾聴する</li> <li>●生活の場で収集した新たな情報を基に再アセスメント及び計画の修正をその場で行う</li> <li>●対象に応じて身体計測・療養</li> </ul>	<p>に駐車した方が良い場合もあることや、駐車場等についての具体的な助言を行う</p> <p>5 訪問の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●単独訪問の場合、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・余裕を持って準備できているかを確認する</li> <li>・緊張を和らげるように声かけをする</li> </ul> </li> <li>●挨拶やコミュニケーションの様子を見守る <ul style="list-style-type: none"> <li>・相手を尊重した誠実な態度であるか</li> <li>・明瞭な言葉づかいをしているか</li> <li>・アイコンタクトやペーシングなど傾聴のスキルを活用しているか</li> </ul> </li> <li>●振り返りを行い、必要な場合はロールプレイを再度行い、次回訪問に向けて自己の課題を明確にする</li> <li>●計測・観察等の技術の実施状況を確認する <ul style="list-style-type: none"> <li>・血圧や体重測定等の技術</li> <li>・面接中での身体的・心理的・社会的な観察や住環境のアセスメント</li> </ul> </li> <li>●相談の技術の発達を促す <ul style="list-style-type: none"> <li>・カウンセリングやコーチングなどコミュニケーションスキルを活用した面接技術は指</li> </ul> </li> </ul>
---	---

相談・生活指導などを実施する

- 必要に応じて社会資源の情報を提供
- 不安や疑問が解消、または軽減したかを確認する
- 継続支援の必要性を判断し、対象者と相談する

※ 面接相談の技術

- 対象者が安心して話に集中できる環境を設定する
- 誠実な態度で話を聞き、傾聴や共感的理解に努める
- 個人・家族の考え方や生活スタイルを尊重する
- 個人・家族自らが自分の健康課題に気づき、解決にむけて主体的に取り組むように働きかける

6 報告と記録

(1) 要点を上司に報告をする

- 出会えた人
- 要した時間
- 支援内容と対象の反応
- 計測値などの結果
- 今後の予定など

(2) 記録を行う

訪問前

- ・情報
- ・アセスメントの総括と健康課題
- ・訪問計画
- ・必要な関係機関との連絡内容

導者が実施し、見せる

- ・うまくいかなかった場合は、その状況を再現し、相手の立場に立って考えることを促す

- 実施後の振り返りの際、良い点をほめ、新任保健師に感想や観察したことを語らせた後、指導者が得た情報や判断内容、その理由を新任保健師に伝える

6 報告と記録

- まず慰労し、訪問後の報告と感想を聞き、必要な内容が報告されているかを確認する

- ・今後の予定の判断については、対象者の意思を確認する
- ・支援実施内容を確認し、支援を行うに至ったアセスメントの経過を確認する

- うまくいかなかった事例の場合や対応に困った事例の場合には、必要であれば別室で話を聞く

- 訪問内容を確認し、必要時助言する

- ・事実が客観的に記録されているか
- ・必要事項が見やすく記載されているか
- ・アセスメントや評価・考察などが記載されているか

<p>訪問後</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問者と時間</li> <li>・被訪問者</li> <li>・訪問場面の状況</li> <li>・対象者のアセスメントと健康課題</li> <li>・支援内容と個人・家族の反応</li> <li>・健康課題に対する支援結果と残された課題</li> <li>・必要な関係機関との連絡内容</li> <li>・次回訪問の必要性と時期</li> </ul> <p>7 事後処置</p> <p>(1) 物品の整理</p> <p>(2) 必要時に対象への連絡・情報提供</p> <p>(3) 健康課題により、他の専門職につなぐ</p> <p>(4) 関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●訪問前：必要時情報を収集する</li> <li>●訪問後：結果を報告するとともに、今後の予定を確認する</li> </ul> <p>8 地区管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●訪問ケースの管理台帳を作成する</li> <li>●月間計画・年間計画の中に訪問予定を入れる</li> <li>●関係者・関係機関マップを作成する</li> </ul>	<p>7 事後処理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●関係機関との連携の実際について、プリセプター等の電話対応を意図的に聞かせ、ミニ・ロールプレイをするなど、対応を具体的に助言する</li> <li>●電話だけでなく、関係機関の近くに出向いた機会を活用して直接関係者と話す重要性を伝える</li> </ul> <p>8 地区管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●担当地区の関係機関やキーパーソンの情報などをまとめるよう助言する</li> <li>●訪問者宅が記載された地図など、個人情報の管理に注意するよう促す</li> </ul>
--	---

<p>9 事例検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●継続訪問した事例のサマリーを作成する <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康課題</li> <li>・支援目標</li> <li>・支援経過と結果</li> <li>・評価・考察の要約</li> <li>・事例紹介に必要な最低限の情報</li> </ul> </li> </ul>	<p>9 事例検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●プレゼンテーションと討議により、対象の理解や支援方法の知識を深めるとともに家庭訪問への意欲を高める</li> </ul>
---	--

参考：新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～（平成23年2月厚生労働省）

## 事例検討会の方法（例）

## 1 事例検討会の目的、目標

## (1) 目的

- ア 参加者相互の問題解決能力や実践力を醸成する。
- イ 対象者へのより良い支援を行う。

## (2) 目標

- ア 情報を事実と想像・印象に整理分類し、事実に基づいてアセスメントができる。
- イ アセスメントに基づき、具体的な支援計画が策定できる。
- ウ 策定した支援計画に基づいて、保健活動が実践できる。
- エ 自己や他者の対象理解、及び情報の分析・判断等を客観的に認識できる。
- オ ア～エのプロセスを共に行うことの意義を理解できる。
- カ 類似の課題・状況への対応力、応用力を身につけることができる。

## 2 事例検討会の特徴

「自分が（提供された）事例の担当者であったなら」と想定して行われるもの。事例提供者の対象理解や支援の是非を問うものや、参加者が事例提供者にアドバイスをするものではない。

また、事実関係の確認と援助者の印象や、現段階では不明だが今後必要な情報は何かを整理していくプロセスを重視すること、アセスメントを言語化し、参加者全員がアセスメントを行うことに力点をおくものである。

## 3 事例検討の流れ

- (1) スムーズに進行するためにファシリテーターを配置する。
- (2) ファシリテーターが毎回、グラウンドルールを説明する。

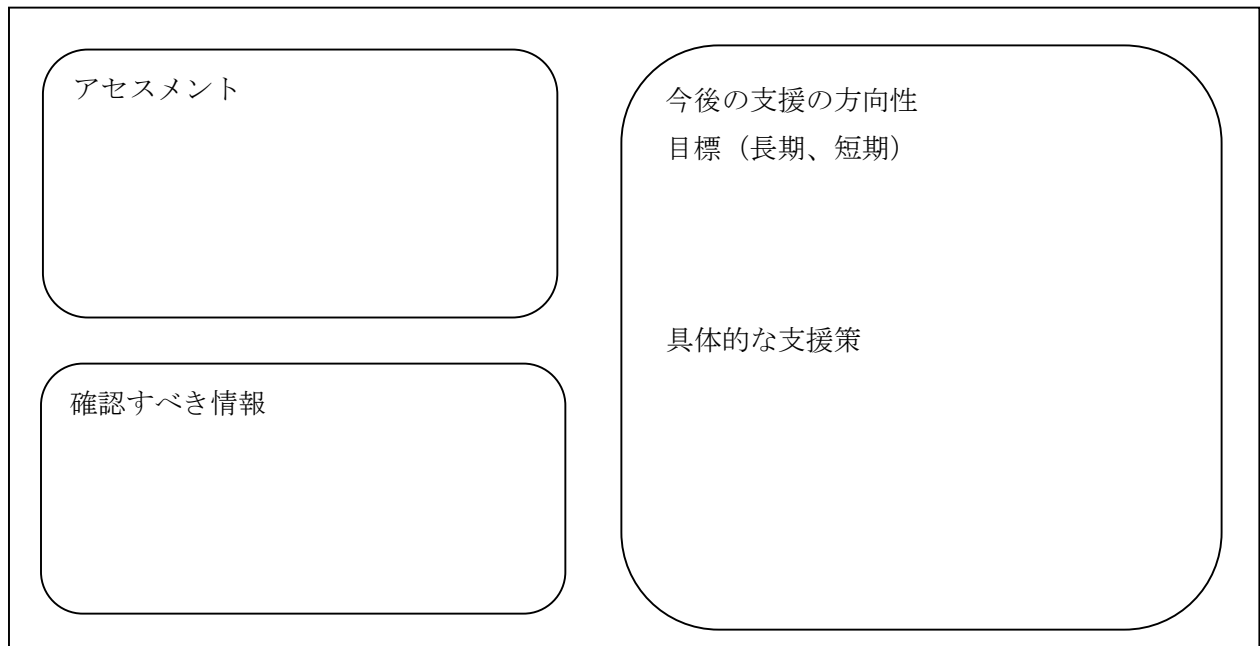
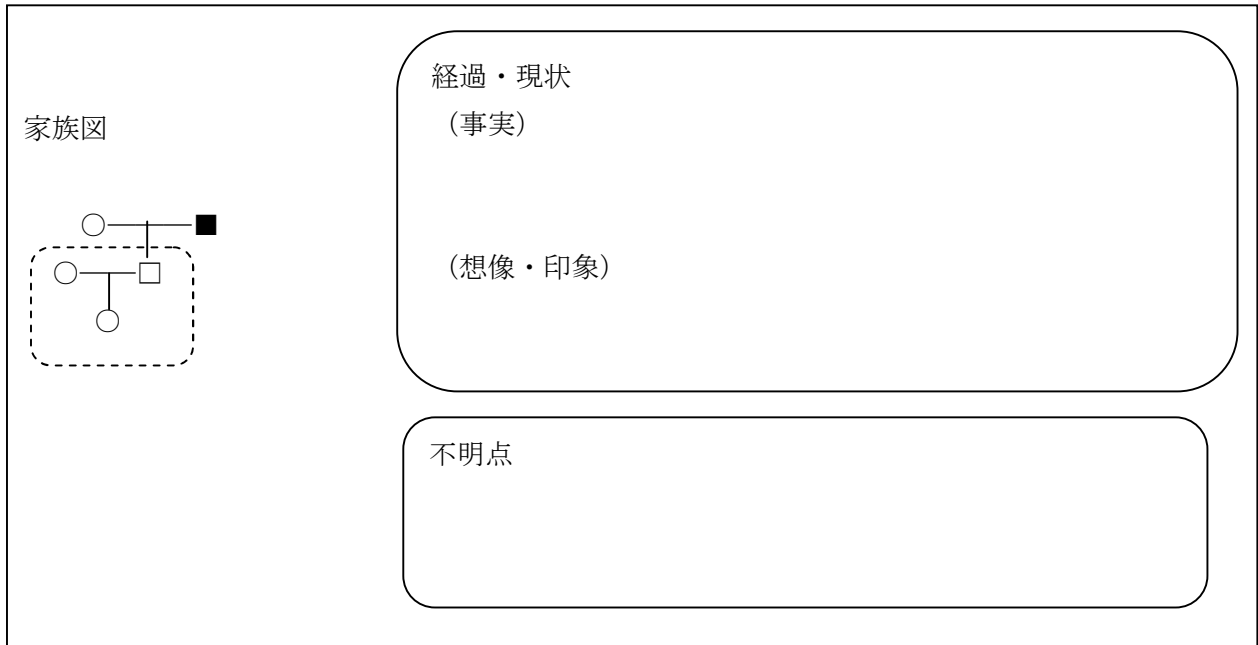
## グラウンドルール

- ※ 誰も責めない……特に事例提供者を責めない
- ※ 事例提供者の支援内容を否定、批判しない
- ※ 事例はみんなで考える……「誰かが考えてくれる」からは脱出する
- ※ 意見を否定しない。どんな素朴な意見も大歓迎
- ※ ファシリテーターの指名には必ず応える……ただし、「パス」でもよい
- ※ 人の話はさえぎらない

- (3) 事例提供者が家族図及び経過を客観的事実に基づきプレゼンテーションする。
- (4) 参加者全員で内容を確認し、情報を事実と想像・印象に分けて整理する。
- (5) 事例提供者の情報に関する質疑を行い、今は不明でも今後あるとよい情報・不可欠な情報について出し合う（確認すべき情報）
- (6) 客観的事実から家族のアセスメントを導く。その際、ファシリテーターは参加者全員にアセスメントの言語化を促す。

- (7) 導かれたアセスメントの妥当性を担保するために、必要な情報を確認（客観的肯定、否定に役立つ情報収集）
- (8) 情報収集方法の確認
- (9) 支援の方針と援助方法の確認と必要な役割分担
- (10) （経過をみて）評価する。

〈参考〉ホワイトボード活用例



参考：そうだ！事例検討会をやろう！実践力UP事例検討会～みて・考え・理解して～

平成 25 年度厚生労働省保健指導支援事業保健指導技術開発事業 報告書(平成 26 年 3 月)



## 札幌市が目指す保健師像（新任保健師向け）

### 札幌市の新任保健師のみなさんへ

私たちは、札幌市の保健師という職業を選択しました。

私たちが保健師として、札幌市に暮らす人々の健康を守り、住民一人ひとりが豊かな人生へ向かうため、自信を持って活動し、どのような変化にも臆せず対応するために、具体的に目指す保健師像を以下にまとめました。

新任期から一歩ずつ「目指す保健師像」の実現に向けた人材育成・能力開発に向けた取組を進めましょう。

### 【 札幌市が目指す保健師像 】

#### 基本姿勢

- 住民一人ひとりが自分らしい生き方を選べるよう支え続ける
  - ・多様な価値観、生活背景をもつ住民の立場にたって、物事を考えることができる保健師
  - ・住民の声に誠実に耳を傾け（時に、対立的意見や拒否にあったとしても）、ニーズを把握できる保健師
- 住民の力を信じ、引き出す
  - ・市の健康づくりに関する活動や計画を意識し住民にアプローチし、共に考えることができる保健師
  - ・すべての住民が自分を高めようという力を持っていることを信じ、その力を見つけ、引出し、高めることができる保健師
- 予防の視点がある
  - ・健康格差の縮小と、健康水準の向上を目指した活動ができる保健師
  - ・病気や障がいの有無に関わらず、どの健康段階にあっても将来の住民の健康状態を予測し、予防の視点を持てる保健師
  - ・住民が自覚していない健康上の課題に気づき、健康を守ることの大切さを訴えていくことのできる保健師
- 行政保健師の責任を持ち役割を担う
  - ・行政保健師としての責任、役割、自分の立場でできる範囲を知っている保健師
  - ・組織目標と住民の暮らしの課題をつなげて考えることができる保健師
  - ・世の中の動きを察知し、保健活動を結び付けながら行動できる保健師
- スキルアップしていく
  - ・医療、保健等新たな知識や技術を主体的・継続的に学び、実践の質を向上させるよう自己研鑽する保健師
  - ・自分の行った活動とその効果を可視化し、活動の質を高めるため、調査研究に取り組む保健師

## 保健師活動

- 住民個人の健康な生活の実現に向けた支援を行う
  - ・ 個人及び家族の健康に係る情報収集を的確にできる保健師
  - ・ 個人及び家族の抱える問題の所在とその本質の見立てができる保健師
  - ・ 問題解決の優先度が判断できる保健師
  - ・ 支援の方向性が判断できる保健師
  - ・ 専門的な知識や支援技術を持ち、対象の個人及び家族に合わせた支援ができる保健師
  - ・ 課題解決に向けて関係機関、関係者と連携し、ハイリスクな対象者へは組織的な対応を迅速に調整できる保健師
- 担当地域に愛着と責任を持ち活動する
  - ・ 住民の信頼を得るために努力する保健師
  - ・ 直接地域に入って、見て、聞いて、人と会って話すことができる保健師
  - ・ 地域に何が起きているのか、常にアンテナをはり情報を集められる保健師
  - ・ 科学的根拠に基づいた分析や適切なアセスメントができる保健師
  - ・ 個人の健康課題から地域の健康課題について問題意識がもてる保健師
  - ・ 地域のあるべき姿が描ける保健師
  - ・ 異動時、関係機関との連携、地域保健活動、個別ケース対応の引き継ぎが的確に行われ、活動を途絶えさせない保健師
- 地域の住民組織、保健福祉医療関係機関等と連携する
  - ・ 地域の住民組織、保健福祉医療関係機関の役割と自己の立場を理解した上で、適切な関係を築き、地域や住民個人の健康課題解決に向けた活動ができる保健師
  - ・ 地域の保健福祉医療関係機関と連携を密にし、総合的な調整を図り、効果的な保健活動を提案することができる保健師
  - ・ 地域のソーシャルキャピタルの核となる人材の参画を得て、地域の健康課題を共有しながら、地域保健福祉関連対策を推進する保健師
- 地域課題解決のために必要な施策化をする
  - ・ 地域実態を住民と語ることができる保健師
  - ・ 地域の健康課題とその解決のための対策をプレゼンテーションできる保健師
  - ・ 立場や考えの異なった相手へ自分の考えを伝え、合意形成できる保健師
  - ・ 必要な活動を作り出すことができる保健師
- 住民を取巻く健康課題の変化に的確に対応する
  - ・ 社会情勢の変化を読み取り、起こりうる健康課題を予測し、予防的な活動を施策化できる保健師
  - ・ 健康課題の変化に応じて活動を見直し、改善できる保健師
  - ・ 健康危機管理の体制を整え、平常時からの対策を講じ、健康危機の発生時に的確に対応し、回復の支援ができる保健師

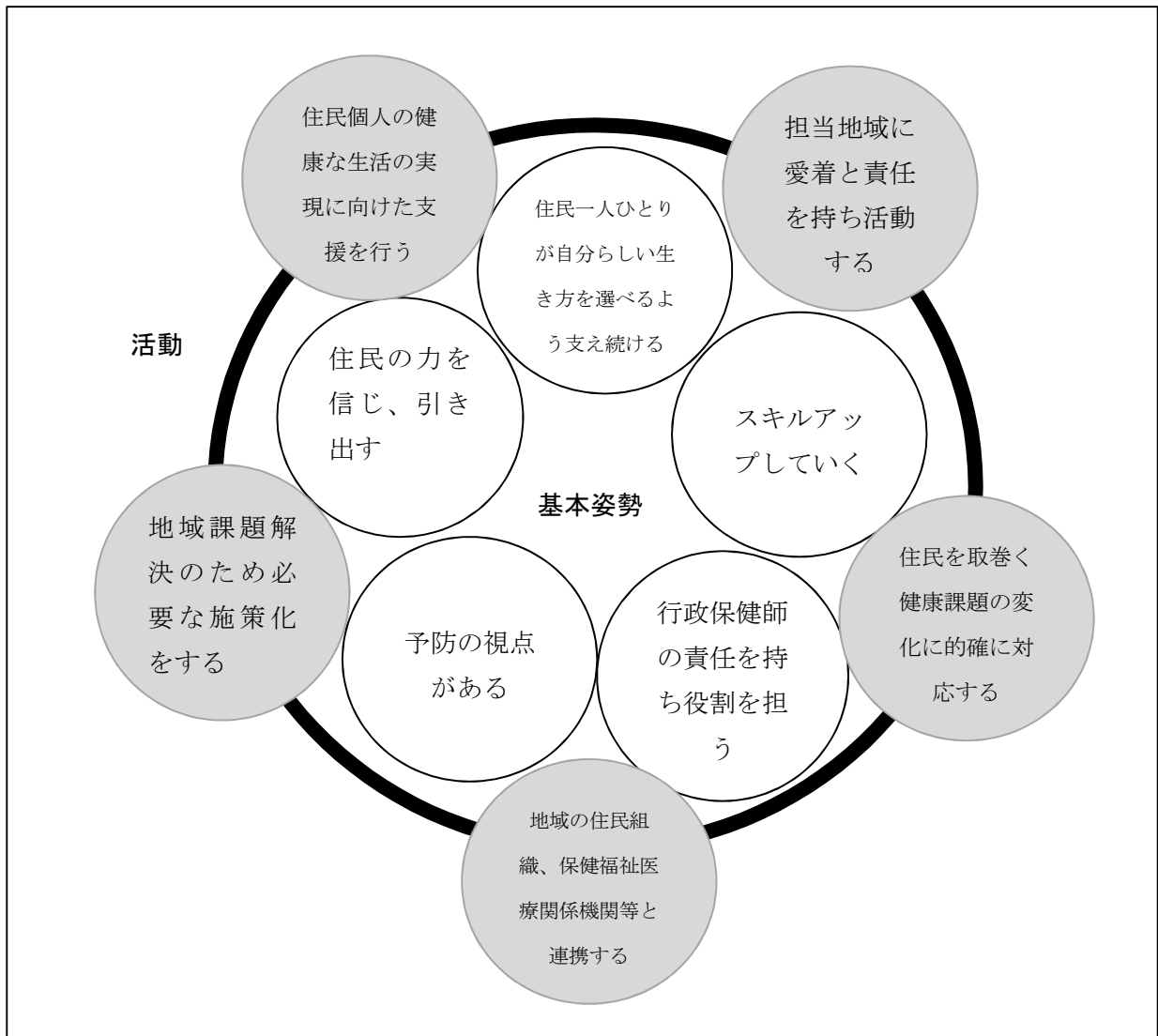


図 札幌市が目指す保健師像のイメージ



保健師の関わる保健福祉事業は、下の表のとおり、多くの法律を背景に実施されています。この他、札幌市、区、地域独自で行われている事業もあります。関わる事業の実施根拠を理解し、事業の実施に追われることなく、PDCAサイクルの展開により、地域のニーズにあった効果的・効率的な実施が必要です。

国の所管	背景となる主な法律等	主な保健福祉関連の施策、事業等		
厚労省	雇用均等・児童家庭局	母子保健法	母子健康手帳の交付 母子健康相談事業 母子健康診査事業 母子訪問指導事業（妊産婦・新生児） 未熟児養育事業（訪問・養育医療の給付）	
		児童福祉法	乳児家庭全戸訪問事業（こんにちは赤ちゃん事業） 養育支援訪問事業	
		児童虐待の防止に関する法律	DV相談事業	
		次世代育成支援対策推進法	次世代育成支援行動計画の策定（子育て支援、母子の健康相談、不妊治療対策、要保護児童への対応）	
		健康局	健康増進法	成人健康相談 成人健康診査事業（がん検診含む） 健康づくり事業 健康増進計画策定
	感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律		結核感染症対策業務	
	地域保健法		健康危機管理対策事業	
	予防接種法		予防接種（相談対応・実施）	
	保険局		高齢者の医療の確保に関する法律	特定健康診査事業 特定保健指導事業
		老健局	介護保険法	介護保険事業計画の策定・推進
	老人福祉法		高齢者保健福祉計画の策定・推進	
	高齢者虐待の防止高齢者の養護者に対する支援等に関する法律		高齢者虐待防止対策	
	社会・援護局	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律	心の健康づくり対策事業 精神障害者対策	
		障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律	障害者福祉計画の策定	
		児童福祉法	心身障害児訪問指導事業（療育指導事業）	
		老人福祉法	成年後見制度利用支援事業	
	医政局	地域保健法 保健師助産師看護師法 看護師等の人材確保の促進に関する法律	保健師看護師学生実習指導 看護大学・短大・看護学校講義	
	内閣府	政策統括官	障害者基本法	障害者基本計画・福祉計画
			災害対策基本法	地域防災対策見直し
			自殺対策基本法	自殺対策事業
	総務省	自治行政局	地方自治法	地域保健・健康増進事業報告

区保健福祉部

参考：厚生労働省 平成24年度先駆的保健活動交流促進事業 市町村保健活動のあり方に関する検討から（第三報）



## 参考文献

- 1) 厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」2011.2
- 2) 厚生労働省「市町村保健活動の再構築に関する検討会報告書」2007.3
- 3) 厚生労働省地域保健総合推進事業「指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書」2007.3
- 4) 厚生労働省地域保健総合推進事業「新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書」2006.3
- 5) 厚生労働省保健指導支援事業. 保健指導技術開発事業報告書「そうだ！事例検討会をやりよう！実践力UP 事例検討会～みて・考え・理解して～」2014.3
- 7) 北海道市町村新人保健師等現任教育検討会「北海道市町村新人保健師等現任教育検討会報告書」2011.3
- 8) 保健師業務要覧第3版 井伊久美子, 荒木田美香子, 松本珠実 他 2013.2
- 9) 保健師ジャーナル vol.70 No.1 医学書院 2014
- 10) 保健師ジャーナル vol.70No.2 医学書院 2014
- 11) 茨城県. 新任保健師育成ガイドライン. 2010
- 12) 岡山県. 新任保健師実践プログラム. 2009
- 13) 岐阜県. 岐阜県保健師現任教育マニュアル. 2011
- 14) 熊本県. 熊本県保健師人材育成指針. 2012
- 15) 倉敷市. 倉敷市保健師人材育成ガイドライン. 2011
- 16) 栃木県. 栃木県保健師現任教育指針. 2014
- 17) 和歌山県. 和歌山県新人保健師人材育成ガイドライン. 2013

## 参考

日本公衆衛生看護学会による「公衆衛生看護・保健師の用語の定義（2014）」

### 《公衆衛生看護の定義》

公衆衛生看護の対象は、あらゆるライフステージにある、すべての健康レベルの個人と家族、及びその人々が生活し活動する集団、組織、地域などのコミュニティである。

公衆衛生看護の目的は、自らの健康や QOL を維持・改善する能力の向上及び対象を取り巻く環境の改善を支援することにより、健康の保持増進、健康障害の予防と回復を促進し、もって人々の生命の延伸、社会の安寧に寄与することである。

公衆衛生看護は、これらの目的を達成するために、社会的公正を活動の規範におき、系統的な情報収集と分析により明確化若しくは予測した、個人や家族の健康課題とコミュニティの健康課題を連動させながら、対象の生活に視点をおいた支援を行う。さらに、対象とするコミュニティや関係機関と協働し、社会資源の創造と組織化を行うことにより対象の健康を支えるシステムを創生する。

### 《保健師の定義》

保健師とは、国家資格である保健師の名称を用いて公衆衛生看護の目的を達成しようとする者をいう。

## 札幌市保健師人材育成検討プロジェクト

	氏 名	所 属 ・ 職 名
1	岡島 さおり	保) 高齢保健福祉部介護保険課 認知症支援・介護予防担当課長
2	齊藤 師子	保) 精神保健福祉センター 相談支援担当課長
3	齊藤 佳代子	東) 保健福祉部保健福祉課 保健支援担当課長
4	向井 由美枝	清) 保健福祉部保健福祉課 介護障がい担当課長
5	長田 理恵	保) 保険医療部保険企画課 特定保健指導担当係長
6	宮村 香	保) 保健所健康企画課 母子保健係長
7	福井 智恵	保) 保健所感染症総合対策課 結核対策係長
8	川代 久実子	中) 保健福祉部健康・子ども課 主査 (地域健康づくり)
9	草野 裕子	白) 保健福祉部保健福祉課 保健支援係長
10	田中 裕子	西) 保健福祉部健康・子ども課 主査 (地域健康づくり)
11	筒井 有美	手) 保健福祉部保健福祉課 保健支援係長

### 【事務局】

	氏 名	所 属 ・ 職 名
1	澤田 さとみ	保) 保健所健康企画課 健康推進担当課長
2	石川 珠美	保) 保健所健康企画課 地域保健担当係長
3	坂本 佳子	保) 保健所健康企画課 健康推進係



