

## 第2部 千葉県保健師現任教育マニュアル

### 1 現任教育の基本的な方針

保健師は、健康福祉センター（保健所）や県庁だけでなく、保健・医療・福祉等広い分野に配置され、それぞれの分野で期待される専門的な役割がある。千葉県保健師活動指針では、主に健康福祉センター（保健所）、精神保健福祉センター、本庁において期待される役割について提示した。

また、健康福祉センター（保健所）等に配置される保健師に期待される役割や活動体制は、社会情勢の変化や新たな健康課題への行政施策などにより変化してきているが、現時点における「千葉県保健師の保健活動の基本的な方向性」と「具体策」が第1部千葉県保健師活動指針で示された。

#### 「千葉県保健師の保健活動の基本的な方向性」

- |           |   |
|-----------|---|
| 1) 目指すところ | (1) 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進<br>(2) 地域のケアシステムの構築   |
| 2) 基本的考え方 | (1) 地区保健活動に立脚した活動の強化<br>(2) 個別課題から地域課題への支援及び活動の展開<br>(3) 予防的介入の重視   |
| 3) 方法     | (1) 地域診断に基づく PDCA サイクルの実施<br>(2) 地区担当制の推進<br>(3) 部署横断的な保健活動の連携及び協働<br>(4) 各種保健医療福祉計画の策定及び実施<br>(5) 研究的視点による業務の改善・発展<br>(6) 人材育成 |

### 2 保健師に求められる能力

千葉県職員には、「千葉県人財開発基本方針」に基づき、“分権社会に相応し、高い専門性とチャレンジ精神、多様な主体と協働を進めるための能力や顧客志向、成果志向、コスト意識、危機管理意識”が求められている。

この基本指針に則り、保健師として求められる能力を、基本的能力、行政的能力、専門的能力に分類すると、次のとおりである。

#### (1) 基本的能力（職業人としての基礎能力）

地方分権の推進により、住民の視点に立ち、地域の健康課題に自らが積極的に取り組むことが求められている。地域保健従事者に求められる基本的能力は、次のとおりである。

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能力
協調性、 コミュニケーション能力	○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能力 ○生活者の視点から考え、地域住民と対等な協働関係を築くことができる能力

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能力 ○自己啓発意欲を持ち、専門性を向上させることができる能力
効 率 性	○コスト意識を持って積極的に業務に取り組むことができる能力 ○業務の内容に応じて、手法を工夫することができる能力 ○柔軟な姿勢で機敏な対応ができる能力
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能力 ○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能力
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能力 ○業務の重要性・方向性を判断できる能力

## (2) 行政的能力（千葉県職員として求められる能力）

「千葉県人財開発基本指針」により県職員として求められる「仕事を進める上で必要な能力」の着眼点、項目及び定義は次のとおりである。

行政の原点・ エンジン	○県民志向：県民ニーズを敏感かつ正確に察知し、それを実現していくため、常に県民の立場に立って考え行動している。 ○達成志向：高い目標を掲げ、困難な課題や状況にも果敢に挑戦し、目標の達成に向け、最後まで粘り強く取り組んでいる。 ○役割理解力：組織の目標を達成するために期待される自己の役割を理解し、当事者意識と使命感を持って、率先して仕事を進めている。また、公務員倫理や規律を尊重している。 ○チームワーク：チームの一員として、チームの状況に気を配り、他のメンバーと協力しあうという姿勢で仕事に取り組み、チームの目標達成に貢献している。
組織推進行動	○リーダーシップ：組織の目標や戦略等を部下に明示するとともに、部下からの意見に耳を傾けながら、組織の目標達成に向けて部下を動機付けし、導いている。 ○意思決定力：的確な情報、情勢分析に基づき、大局的な見地から、将来を見据えた、適時・的確な決断を行っている。 ○人材開発力：部下の能力開発に関心を持ち、能力や職責に応じて適切な機会や場面を設け、能力開発の支援・動機付けを意識的に行っている。 ○組織目標管理力：部下の目標設定を望ましい方向に導くとともに、適切な進捗管理と公正な評価を通じて、組織の目標達成に向けた適正なマネジメントを行っている。
対人関係行動	○対人理解力：相手の行動や思考パターンから、言葉には表れていない意図や意思、感情を的確に推察している。 ○信頼構築力：職務と関連する相手と友好的な関係やネットワークを築き、維持している。また、意見が対立する相手に対しても、対立の解消に努めている。 ○合意形成力：異なる考えやセクターの違いを乗り越えて課題を調整し、相手に自分の考えを理解させたり、意図する行動を促している。 ○プレゼンテーション力：自ら、あるいは組織の考えを、適切な方法で分かりやすく、かつ確実に相手に伝えている。
思考・認識	○分析的思考：複雑な問題や状況を構成部分にまで分解し、整理・比較している。 ○概念化思考：複雑な問題や状況に対し、ポイントや関連性を見出し、抽象化したり新しい考えをつくり出している。また、複雑な状況の中にパターンや本質を見出している。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○情報志向：必要な情報の所在を的確に捉え、庁内外のネットワークを活用するなど最適な手段で情報を収集し、活用（できるように）している。また、戦略的に情報発信している。</li> <li>○専門性：業務遂行に有用な専門的知識・技能を持ち、仕事に活用するとともに、組織内に蓄積している。また、専門性の向上に向け自己の能力開発にも積極的に取り組んでいる。</li> </ul>
職務行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>○協働志向：組織の枠組みを越えて、他の主体(庁外・庁内)と連携し、課題の解決や新たな価値の創出に向け、建設的な意見を引き出すとともに、一定の方向に導いている。</li> <li>○効果効率志向：目標達成に向けた段取りや手順を構想し、効率的かつ効果的な業務プロセスを形成している。</li> <li>○確認徹底力：仕事を進める上で漏れやミスがないか、あるいは決められた基準からずれていないかを確認しながら、最後まで手を抜かずに取り組んでいる。</li> <li>○状況適応力：状況の変化や新たな課題を客観的に捉え、柔軟性のある判断のもとに、仕事の方向性ややり方をスピーディに調整・変更している。</li> </ul>

### (3) 専門的能力（保健師としての専門的能力）

基本的能力と行政的能力に加え、保健師の専門性を発揮するために求められる能力は、次のとおりである。

企画・立案能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>○保健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>○地域の健康問題をみつけ、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・集団・地域支援能力	<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> <li>○集団に対する健康教育を実施する能力</li> <li>○住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>
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>○健康危機管理発生時に対応する能力</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>○地域の社会資源を開発する能力</li> </ul>
事業・政策評価能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>○保健事業や施策を評価する能力</li> </ul>
人材育成能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>○地域保健従事者を教育、育成していく能力</li> <li>○地域における健康づくりの人材を育成するための研修等を実施する能力</li> </ul>

### 3 保健師の現任教育体制

保健師の現任教育は、千葉県保健師現任教育体系図（図8）に基づき実施するが、現任教育方法としては、「自己啓発」、「職場内研修（OJT）」、「職場外研修（OFF-JT）」、「ジョブローテーション」の4つの柱がある。

#### （1）自己啓発

効果的な人材育成を行うためには、本人が意欲や主体性を持つことが必要であり、自己啓発はその基本となるものである。

保健師一人ひとりが、専門職としての自覚を持ち、自己の専門領域について、調査・研究活動に取り組むことを促進し、専門的な知識や技術の向上を図る。

#### （2）職場内研修（OJT）

保健師の能力向上を図るためには、日常の職務を通して実践的な現任教育により必要な能力を身につけるOJTが極めて重要である。

OJTは、職場の状況や地域特性に応じた課題への対応等を念頭において行われることが重要であるとともに、職場外研修の成果や職場の構成員の知識、技術を活かせるように留意して行われる必要がある。

本県では、現任教育責任者（地域保健担当課の課長職等にある保健師）のもと、新任期（就業後3年目までをいう。）におけるプリセプターシップ（※）と健康福祉センター（保健所）地域保健担当課が中心になって企画する職場内研修を基本形態として、OJTを推進する。

※ プリセプターシップとは、指導保健師（以下「プリセプター」という。）が新任保健師とペアを組み、新任保健師の経験や能力に合わせて、到達目標や教育期間を決めて、段階的に指導する方法をいう。

#### （3）職場外研修（OFF-JT）

職場外研修は、地域保健活動に必要とされる能力及び知識等の向上を図るための基本的な研修の場として、職場外で、多くは集合研修の形態で実施される。

本県では、保健師の研修・業務を所管する課（本庁）が主催する階層別研修をはじめ、国立保健医療科学院等への派遣研修等がある。

#### （4）ジョブローテーション

計画的な人事異動や職場内の配置換えを通して、人材育成を図ることを目指すものであり、一人ひとりの人材育成計画に沿って、様々な職務を経験させることで、個人の能力向上を図る。

図1 千葉県保健師現任教育体系図

現任教育の目標

**「目指そう！620万県民の笑顔あふれる健康なまちづくり」**  
**～みて、つないで、共に描き、共に創り出す～**

- 住民の期待に応えることができる、質の高い地域保健活動の実施
- 求められる能力（基本的能力・行政能力・専門能力）の向上



保健師の成長を支える体制

4つの柱	取組内容
自己啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>○各種学会、研究会、職能団体への参加</li> <li>○自主的な研修への参加</li> <li>○関係図書、資料等による学習</li> </ul>
OJT (職場内研修)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場内の集合研修                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・所内研修会・管内保健師業務連絡会</li> <li>・ブロック別保健所保健師研修会 など</li> </ul> </li> <li>○新任期におけるプリセプターシップ など</li> </ul>
OFF-JT (職場外研修)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○本庁主催研修                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・階層別研修                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>新任保健師研修会</li> <li>中堅前期保健師研修会</li> <li>中堅後期保健師研修会</li> <li>管理期保健師研修会</li> </ul> </li> <li>・プリセプター（新任保健師指導担当者）研修</li> </ul> </li> <li>○領域別研修                             <ul style="list-style-type: none"> <li>母子保健 精神保健福祉 難病 結核・感染症</li> <li>危機管理 地域診断など</li> </ul> </li> <li>○保健活動業務研究発表会</li> <li>○派遣研修                             <ul style="list-style-type: none"> <li>国立保健医療科学院、その他県外の関係機関が主催する研修 など</li> </ul> </li> <li>○学会等への参加 など</li> </ul>
ジョブローテーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>○保健師個々の人材育成計画による配置、異動</li> <li>行政組織内との人事交流</li> </ul>

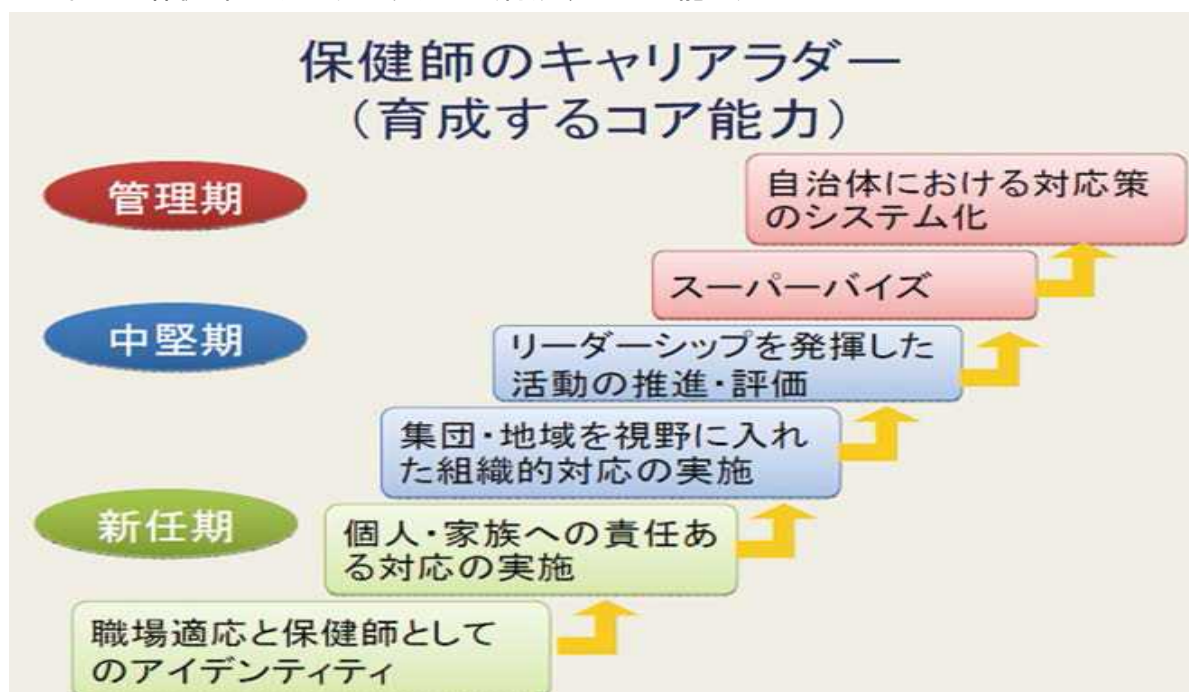
## 4 現任教育プログラムの進め方

### 1) 専門的能力における到達目標と行動目標

新任期から管理期まで段階的に能力を獲得していけるように、保健師のキャリアラダー（図2）に基づき各期において育成するコア能力を設定し、保健師の各期で獲得すべき育成するコア能力における到達目標を表1のとおりとした。

保健師に求められる専門的能力は、経験年数や職位によって到達すべき能力のレベルは異なっており、能力獲得までのプロセスを明らかにすることが必要であることから、保健師のキャリアを新任期、中堅前期、中堅後期、管理期、管理者の5つの期とし、それぞれの「到達目標・行動目標／目標設定・評価表」 表10～14を作成した。

図2 保健師のキャリアラダー（育成するコア能力）



厚生労働科学研究費補助金地域健康危機管理研究事業「保健師指導者の人材育成プログラムの開発」  
平成19年度総合研究報告書（主任研究者 佐伯和子）

表1 千葉県保健師のキャリアラダー

期	経験年数 職位目安	育成するコア能力	到達目標	OFF-JT 階層別研修
管理者	課長	保健福祉分野における 対応策のシステム化	1 支援の過程で必要なスーパー バイズやコンサルテーションが できる 2 リーダーとして国や他の自治 体の先進事例を視野に入れた対 応策のシステム化ができる	管理期
管理期	21年～ 主査・ 副主幹	事例、保健事業に対する スーパーバイズ	1 複雑困難な事例(事案)、住民団 体の主体的な活動や運営のスー パーバイズができる 2 施策化や計画策定のための組 織的・意図的な情報収集と分析、 活用の助言ができる	
中堅後期	16～25年 主任保健師	リーダーシップを發揮 した活動の推進・評価	1 複雑困難な事例(事案)支援のコ ーディネート、住民団体の主体的 な活動の支援や運営の助言がで きる 2 地域ケアシステム構築のため の地区診断、企画、実施、評価と 地域に必要な社会資源の開発が できる 3 施策化や計画策定のための組 織的・意図的な情報収集と分析、 活用ができる	中堅後期
中堅前期	4～15年 技師 主任保健師	集団、地域を視野に入れ た組織的対応	1 複雑困難な事例(事案)に対し 必要なケアチームを構成し支援 ができる 2 住民団体の主体的な活動の育 成支援ができる 3 地区診断に基づき事業を計 画・実施・評価・改善ができる	中堅前期 プリセプター
新任期	2～3年 技師	1 個人家族・集団への 責任ある対応 2 職場適応と保健師 としてのアイデン ティティ	1 基本的な個別支援を単独で実 施できる 2 担当する事業を指導の基に実 施できる 3 基本的な事例、基本的な保健事 業の運営は自立して遂行できる	新任
新任者	1年 技師(新任)			

表2 各期の目標設定評価表 一覧

タイトル	表番号	頁
なりたい保健師・振り返りシート／プリセプター聞き取りシート	表 9	P29
「新任期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」	表 10	P30
「中堅前期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」	表 11	P31
「中堅後期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」	表 12	p32
「管理期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」	表 13	P33
「管理者の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」	表 14	P34

## 2) 新任期現任教育の実施体制

### (1) 現任教育を支える組織体制

職場で現任教育いわゆる人材育成を実施するには、組織全体で人を育てる意識と人を育てるのに望ましい体制を整えることが必要である。

人を育てる意識とは、新任期保健師の指導をプリセプターにだけ任せてしまうのではなく、組織内の一人ひとりが人材育成の意識をもち、組織全体で現任教育を行うことである。

また、人を育てるのに望ましい体制とは、新任期保健師とプリセプターとの関係を基本軸に、プリセプターシップを統括的な立場から支援する現任教育責任者、その他の管理者や同じ立場から支援する同僚たちが、組織全体で支え合う体制である。

このような意識や体制づくりが行なわれれば、新任期保健師やプリセプターのみならず、職員全体の資質向上、質の高い地域活動を行い、住民の期待に応えることにつながるものとする。

### (2) 関係者の役割

新任期保健師を取り巻く関係者の役割は、表3のとおりである。

表3 関係者の役割

関係者	役 割
管 理 者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○所属長をはじめとする次長職及び課長職をいう。</li> <li>○職場内の人材育成の総括責任者として、人材育成を組織全体で支える体制づくりを行う。</li> <li>○新任期保健師の所属課・チームを決定する。</li> <li>○現任教育が円滑に実施できるよう環境整備を行う。</li> </ul>
現 任 教 育 責 任 者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○原則として地域保健担当課の課長職にある保健師を現任教育責任者とする。(課長職にある保健師がない場合は、次長職、又は課長職に準ずる立場にいる保健師等所属で協議し決定する。)</li> <li>○健康福祉センター(保健所)全体の保健師現任教育を統括する。</li> <li>○現任教育について職場内理解を浸透させ、周囲の協力体制を整えるなど、組織全体で現任教育を支える体制づくりを行う。</li> <li>○健康福祉センター(保健所)内外を通じて、能力向上に必要な体験の場の調整を図る。</li> </ul>
管 理 指 導 者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○原則として新任期保健師の配属された課の課長職にある保健師を管理指導者とする。(課長職にある保健師がない場合は、準ずる立場にいる保健師等所属で協議し決定する。)</li> <li>○適切なプリセプターを選定する。</li> <li>○新任期保健師及びプリセプターを後方、側面から強力で支援する。</li> <li>○健康福祉センター(保健所)内外を通じて、能力向上に必要な体験の場の調整を図る。</li> <li>○定期的に現任教育のモニタリングを行い、必要時プログラムの改善等を助言する。</li> </ul>
プ リ セ プ タ ー	<ul style="list-style-type: none"> <li>○経験年数5～10年の保健師(新任期保健師に最も近い良き相談相手、理解者である。)とする。</li> <li>○新任期保健師の専門的能力の育成だけでなく、社会人としてのルールなど基本的能力の確認、専門的能力を活かすために必要な行政的能力の育成に向けた指導を行う。</li> <li>○新任期保健師、現任教育責任者、管理指導者と相談の上、OJT計画書を作成し、面接等を通して定期的に評価を行い、適宜計画の修正を図る。(PDCAサイクルの実践)</li> <li>○職場内外を通じて、能力向上に必要な体験の場の調整を図る。</li> </ul>



新任期 保健師	○経験年数1～3年の保健師 (保健師経験があり千葉県に初めて就職した保健師は、その経験や現任教育受講状況により判断する。 また入職後、保健所以外の職場を経験した後、初めて保健所勤務となった保健師に対しても柔軟に対応する。)
同 僚	○新任期保健師と同じ課に所属する保健師は、事業等を通して業務の指導を行うとともに、プリセプターを支援する。 ○その他の同僚も、日常的な関わりを通してプリセプターや新任期保健師を見守り、必要時助言する。
現任教育 担当者	○現任教育責任者と所内研等を計画し、「OJT計画書の共有」「達成状況や課題の共有」など所内での合意形成を図る。

### (3) 新任期保健師の配置

新任期保健師に必要なコア能力を獲得するための到達目標・行動目標が達成されるには、少なくとも3年は必要であると考えられることから、保健師の課長職や副主幹のもと、プリセプターを選任できる体制が可能な健康福祉センター（保健所）（可能な限り支所、地域保健センターを除く）に配置し、プリセプターのもとで一定の期間（3年間）業務を経験でき、地域保健の全体像を実感し、個別支援を実践できることが必要である。また、新任期保健師は、直接対人サービスを含む業務を担当することが望ましい。

なお、プリセプターの適任者の存在や新任期保健師の教育背景、経験を考慮することも必要である。

### (4) 現任教育の方法

#### ① 自己啓発

自らの専門的能力を高めることは、専門職として基本的な姿勢である。

各所属においては、研究会や職能団体主催の研修への参加、学会等への研究発表などへ積極的に参加できるよう配慮するとともに、自らも積極的に千葉県職員保健師会の自主勉強会等へ参加する。

#### ② OJTの方法

##### ア 集合研修

地域保健活動がチームで行われていることなどを配慮し、主として新任期保健師の配置された課が、所内関係課と連携・調整の上、ケースカンファレンス、事例検討会を計画的に実施する。実施に当たっては、現任教育責任者や管理指導者を助言者として、日常的に個別支援能力等の専門的能力の向上のための取組を行う。

業務分担体制では、担当課・担当業務以外の制度等に関する情報も収集することが必要であり、地域保健担当課が計画的に所内研修会を開催し、「保健活動・保健事業 計画書」を活用するなど、健康福祉センター（保健所）の業務全体を把握できるよう配慮する。

##### イ プリセプターシップ

新任期保健師の能力に応じたきめ細やかな指導を行なうため、管理者がプリセプターの要件(表4)を基にプリセプターを選任する。

プリセプターは、新任期保健師とペアを組み、一定期間内に指導目標が達成で

きるように、段階的な育成計画を策定し、日常業務を通じてマンツーマンの指導を行う。

また、担当業務の指導については、具体的な指導を行う必要があり、新たにその領域を担当する職員ではなく、業務担当2年目以降の者であることが望ましい。

さらに、管理者は職場内で新任期保健師の育成に責任を持ち、現任教育を支える組織体制を整備する役割があり、効果的に到達目標を達成でき、プリセプター自身も成長できるように、プリセプターの支援を行う。

表4 プリセプターの要件

位置付け	プリセプターを管理者の指名により決定し、職場内で合意形成する。
選任の要件	<p>新任期保健師のよき相談相手となれるようコミュニケーションが比較的とりやすい身近な者であること。</p> <p>また、5年後、10年後の自分のイメージができる存在であり、職業上の役割モデルとなれるよう、中堅期の保健師（同職種）である者。</p> <p>※要件を満たす者がいない場合は、同一職場内で同職種の者を選任する。</p> <p>*初めてプリセプターとなる者は、プリセプター研修を受講する。</p>

#### ウ 他領域の業務の経験

現任教育責任者及び管理指導者は、新任期保健師が健康福祉センター（保健所）における業務の全体像を把握できるよう、所内や他健康福祉センター（保健所）で開催される他の領域の事業（会議、研修、相談会等）へ参加できるよう調整し、関係課へ協力依頼する。依頼された部署は、できる限り協力する。

また、健康福祉センター（保健所）には市町村支援機能が求められ、広域的に地域の健康課題を把握し、その解決に向け取り組む必要があることから、市町村業務の実態を把握するためにも、市町村活動を経験できる機会を積極的に設けることが重要である。

#### ③OFF-JTの方法

職場外研修は、地域関係職員に必要な能力、知識及び技術の向上を図るための基本的な研修の場として、職場を離れて実施し、集合研修の形態をとることが多い。

主に、行政で働く保健師として必要な基礎的能力の獲得を目指した「中央研修（階層別研修）」、地域全般に係るより専門的な知識及び技術を向上させる「専門的能力別研修」、各業務の遂行に必要な専門的な知識及び技術や新しい行政の課題等、選択的に対応する研修としての「業務別研修」など地域関係職員等に対し本庁が主催する研修と、厚生労働省や国立保健医療科学院が主催する中央（国）レベルでの「派遣研修」、千葉県職員能力開発センター等で実施される「自治体職員に対する研修」がある。

また、この他に、研究的視点の育成を目的に、千葉県保健活動業務研究発表会や千葉県公衆衛生学会をはじめ県内外で開催される学会等への参加が含まれる。

各所属においては、保健師一人ひとりが、主体的かつ計画的な研修の受講に努めるとともに、管理者は保健師に必要な研修に派遣する体制を整備する。

#### ④ジョブローテーションの方法

現在、各健康福祉センター（保健所）が所管地域の状況を踏まえた業務量により、課員数が異なっており、保健師の配置の条件を一律にすることは難しい。

しかし、前述のとおり新任保健師は、採用3年目までは同じ健康福祉センター（保健所）（可能な限り支所、地域保健センターを除く）とすることが望ましい。

4年目以降のローテーション（領域、期間）については、本人の希望や目標の達成状況を踏まえ検討していくが、中堅期に入るまでは対人サービスを通して個別支援能力の育成が図られるよう配慮する。

中堅期以降は健康福祉センター（保健所）の地域保健福祉課（地域保健課）及び健康生活支援課（疾病対策課）や本庁、健康福祉センター（保健所）以外の出先機関などへの配置により、保健福祉行政を総合的・多角的に経験できるようにする。

また、能力向上のための方策として、地域の健康課題を把握や地域保健活動の理解を深めるため市町村等事業や連絡会への参加、大学院、国立保健医療科学院への派遣についても積極的に検討していく。

### 3) 現任教育の標準プログラム

#### (1) 新任期OJTの進め方

##### ①OJT計画の作成

新任期保健師は、原則として新任期3年目まではプリセプターと協議の上、「新任期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」(表5)を基に、育成するコア能力の獲得にむけ、到達目標、行動目標の達成のために具体的な目標・達成方法を作成する。

現任教育責任者及び管理指導者は、新任期保健師及びプリセプターと「新任期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」を共有し、必要時アドバイスをしながら、現任教育推進体制を整備する。

##### ② 評価

評価は、「新任期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」(表5)を活用し、5段階(表6)で評価する。特に新任保健師は原則6か月後と1年後、2～3年目の新任期は年1回、自己評価と併せてプリセプターによる評価も実施し、面接で評価内容を共有するとともに行動目標の達成に向けた方策を検討し、OJT計画に反映させる。

表5 新任期OJTの進め方

時期	実施内容	使用シート
4月上旬 準備期	①新たに配属される新任期保健師をリストアップ ②事務分掌の作成と分掌事務に関する引継書・事業実施要綱等の準備 ③プリセプターの選任、所内での合意形成 ④新任期保健師の受入れに当たり共有すべき事項、確認事項等の打合せ ⑤指導者研修の受講の検討 など	
4月	①新任期保健師へ現任教育責任者から説明 ・プリセプターの明確化 ・新任保健師へ千葉県保健師活動指針・現任教育マニュアルを説明	

4月～6月 計 画 立案期	②新任期保健師とプリセプターで目標設定 ・なりたい保健師&振り返りシート／プリセプターの聞きとりシートを活用し、思い描く保健師像や伸ばしたい能力、興味のある分野の共有 ・1年間で達成したい具体的な目標・達成方法を作成 ③OJT計画書を関係者間で共有	表 9 表 10
通年 実践期	①健康福祉センター（保健所）業務のオリエンテーション ②県政の動きやその中での健康福祉センター（保健所）の役割 ③プリセプターシップによる指導 ④所内保健師研修会等での事例検討など	表9 表10
中間 評価	6ヵ月後 新任期保健師による自己評価とプリセプターによる評価を行い、面接により達成状況と課題を共有し、目標達成のための方策を再度確認する。 OJT計画の進捗状況を関係者間で共有	
2～3月 評価期	新任期保健師が獲得した専門的能力と業務別行動目標の達成状況を総合評価 ①新任期保健師は行動目標の評価と取組評価を実施 ②新任期保健師とプリセプターは面接により達成状況と課題を共有 ③プリセプターは評価・コメント記入 ④管理指導者はコメントを記入 ⑤関係者間で達成状況や課題を共有し、OJTの推進体制や方法について検証 ⑥新任期保健師は評価結果を次年度の計画に反映	表9 表10

表6 「各期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」における5段階評価

5	達成している(助言なし、又は少しの助言で発展させることができる)
4	ほぼ達成（具体的な助言により達成できる）
3	課題が残る(具体的な助言を繰り返すことでできる)
2	達成できない(具体的な助言を繰り返しても不十分)
1	体験する機会がない

## (2) 中堅期（前期・後期）・管理期のOJTの進め方

### ① OJT計画の作成

各期の「中堅前期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」(表11)、「中堅後期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」(表12)、「管理期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」(表13)を基に、育成するコア能力獲得にむけ、到達目標、行動目標の達成のための具体的な目標・達成方法を作成する。目標チャレンジプログラムの立案時期に合わせて管理指導者と共有する。

### ② 評価

評価は、「各期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」を活用し、5段階(表6)で評価と自己評価を実施し、管理指導者がコメントを記入し、次年度の目標に反映させる。

表7 中堅期（前期・後期）、管理期OJTの進め方

時 期	実 施 内 容	使用 シート
5月～6月 計画立案期	①「各期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」を基に、1年間の具体的な目標・達成方法を作成 ②管理指導者との共有（目チャレ立案時面接等による）	表11 表12 表13
通年・実践期	上記に基づき実践	
2～3月 評価期	①「各期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」に基づき自己評価 ②管理指導者は最終評価コメントを記載 ③評価結果を次年度の計画に反映	

### （3）管理者の OJT の進め方

#### ① OJT計画の作成

管理者の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」（表8）を基に、育成するコア能力獲得にむけ、到達目標、行動目標の達成のための具体的な目標・達成方法を作成する。

#### ② 評価

評価は、「各期の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」を活用し、5段階(表6)で評価と自己評価を実施する。

表8 管理者OJTの進め方

時 期	実 施 内 容	使用 シート
5月～6月 計画立案期	①「管理者の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」を基に、1年間の具体的な目標・達成方法を作成	表14
通年・実践期	上記に基づき実践	
2～3月 評価期	①「管理者の到達目標・行動目標／目標設定・評価表」に基づき自己評価、次期に向けて記載 ②評価結果を次年度の計画に反映	

### 4）研修受講履歴書の活用

保健師の階層別研修や県外研修の受講歴、業務研究等の取組を、研修受講履歴書（表15）を活用し、記録する。また、県外研修受講希望調査書の提出時に添付し、受講推薦に活用する。

### 5）保健活動・保健事業計画書の活用

担当業務の事業評価のために、「保健活動・保健事業計画書」（表16）を用いて協議し、PDCAサイクルに沿った計画的な事業運営を行う。

記載時期等については各所属において現任教育責任者を中心に決定する。

## 5 現任教育の推進体制

### 1) 現任教育体制の評価、見直し

現任教育の実施体制や現任教育マニュアルの実施評価については、「千葉県現任教育推進会議」に報告する。

健康福祉センター（保健所）等各所属からの実施評価を基に、必要に応じ助言を得て、保健活動の現状や現任教育の課題等に対応した内容となるよう必要な修正を加えるとともに、5年を目途に見直すこととする。

なお、現任教育推進会議の委員の選任に当たっては、教育機関、関係団体、健康福祉センター（保健所）地域保健担当課長会に依頼し、年1回以上開催する。

### 2) 現任教育責任者等の育成

健康福祉センター（保健所）等における現任教育の実施体制を充実・強化するため、プリセプターの速やかな選定と現任教育責任者等の育成研修を行い、効果的な現任教育を推進する。

### 3) 教育機関との連携

保健師教育における保健所実習（臨地実習）については、教育機関と健康福祉センター（保健所）が教育目的の共有化を図り、保健師の役割をイメージできるような実習（公衆衛生看護学実習）内容にすることが望ましい。

また、学識経験豊かな教育機関の教員から、必要に応じて本マニュアル及び現任教育プログラムに対する助言指導を得るとともに、OFF-JTや自己啓発の場として大学主催の研修会等を活用し、効果的な現任教育を推進する。

### 4) 長期休暇取得者への支援

#### (1) 育児休業取得者

育児休業中の職員に対し、本人が希望する場合、「保健師活動に関連する情報提供」「職場復帰に向けた担当業務のオリエンテーション」又は「復帰後の事務分掌の連絡」など、適宜行う。

職場復帰時には、円滑な職場復帰や業務遂行のために「担当職務の引継ぎ」、「課内の業務説明」など必要な情報提供や研修参加の調整、人事異動などを含めた配慮を十分に行う。また、新任期に取得した休暇期間分については新任期OJT計画の期間の延長を行う。

#### (2) 療養休暇・心身の療養による休業取得者

疾病等による入院等で長期療養する場合は、業務調整を行うなど配慮する。育児休業取得者と同様に配慮を十分に行い、新任期に取得した休暇期間分については新任期OJT計画の期間の延長を行う。

### 5) 新任期における年度途中の異動者への支援

年度途中の異動があった場合、新任期の到達目標を再確認し、新たに担当した業務を反映した新任期OJT計画を継続する。