

新任保健師実践プログラム

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



岡山県新任保健師実践プログラム策定検討会
岡山県保健福祉部保健福祉課

はじめに

少子・高齢化の進行、疾病構造の変化、医療制度改革、さらには地方分権の推進、社会経済環境などにより、地域保健福祉行政を取り巻く状況は、急激に複雑化、多様化しております。

こうした中、保健師は地域に根付いた活動を住民や関係者等と協働し、専門知識に裏付けられた豊かな経験と技術をもって、地域住民の健康づくりを推進していくことが重要です。

そのためには、社会状況の変化に対応した効果的な公衆衛生活動が展開できるよう、職場内研修（OJT）や職場外研修（OFF-JT）などにより人材育成を図っていく必要があります。

このプログラムは、県・市町村で働く新任保健師が基本的能力・行政能力や公衆衛生の視点を身につけ実践できる専門能力、さらには保健師としてのアイデンティティの確立を図っていくことを目的に、平成16年度に作成した新任保健師実践プログラムを新任保健師の教育のすすめ方、教育評価等を加え、新任保健師及び指導者が使い易いよう改訂したものです。

新任保健師の皆さんが、常時手に取っていただき、指導者とともに「話し合う場」「相談できる機会」を持つことで、保健師活動の基本を再確認し、次の活動に活かすことで実践能力を身につけ、力量形成につながることを期待しています。

このプログラムの活用によって身につけていく能力は、夢と希望にあふれた地域づくりの推進には必要不可欠なものであります。

新任保健師が、きらりと輝く宝石に成長することができるよう各自治体で御活用いただければ幸いです。

平成21年3月

岡山県保健福祉部

保健福祉課長 桐野 伸一

もくじ

C O N T E N T S



1	新任保健師の育成の考え方	P4
1)	地域保健活動の背景	P4
2)	地域保健従事者における基礎教育の動向	P5
3)	岡山県の人材育成の背景	P5
4)	新任期の捉え方	P5
5)	新任保健師実践プログラム作成について	P7
(1)	作成の目的	P7
(2)	位置づけ	P7
(3)	活用方法	P8
2	新任保健師教育の目標設定と体制づくり ...	P11
1)	新任保健師に求められる能力	P11
2)	保健師活動の視点	P11
3)	新任保健師の到達目標	P12
(1)	達成したい保健師の能力	P12
(2)	到達目標の設定	P16
4)	県・市町村保健師の新任保健師教育指導体制	P16
(1)	新任保健師の指導体制	P16
(2)	新任保健師教育における役割について	P16
(3)	就職1年目の保健師の配属先	P16
3	新任保健師の教育のすすめ方について	P17
1)	新任保健師の受け入れ準備	P17
2)	新任保健師の教育計画策定について	P17
3)	具体的な教育方法	P18
(1)	保健活動計画・評価策定	P18
(2)	保健事業計画策定	P20
(3)	活動方法別展開方法	P20
①	個別支援について	P20
ア	家庭訪問実施のプロセス	P20
イ	訪問記録	P24
ウ	事例検討会	P25



②集団支援について	P27
ア グループ育成	P27
イ 組織育成	P27
③地域づくりについて	P28
(3) 活動評価	P31
①評価の目的	P31
②評価の対象について	P31
③保健活動計画・評価	P31

4 教育評価について P32

1) 評価の目的、方法、時期について	P32
2) 評価対象	P32
(1) 教育目標・方法に対する評価	P32
(2) 能力別評価	P32
①基本的能力・行政能力	P32
実績評価・能力評価シート（岡山県版）	P32
②専門能力	P32
地域保健福祉活動における総合理解	P32
③保健活動計画・評価・保健事業計画・評価	P32

5 ワークシート P33

1) 目標設定	P33
2) 新任保健師教育計画	P36
3) 保健活動計画・評価表	P38
4) 評価	P40
①実績評価・能力評価シート（岡山県版）	P40
②地域保健福祉活動における総合理解	P42

6 地域保健活動に必要な基本理念、基礎知識 P48

1) 健康の概念	P48
2) 公衆衛生の視点	P48
3) ヘルスポモーション	P50
4) 疫学の概念	P51
5) 知っておきたい用語	P52

1

新任保健師の育成の考え方

新任期の保健師が地域保健従事者として、実践能力、基本的な姿勢や公衆衛生の視点を身につけ、保健師としてのアイデンティティが確立できるよう、職場で系統的に現任教育を実践することが最も重要です。その能力を獲得するためには職場内研修を基本にした教育プログラムの中で体験をとおして積み上げていくのが効果的であり、そのための実践プログラムです。



厚生労働省

- ・地域における保健師の保健活動について（厚生労働省健康局長通知 15.10.10）
- ・地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書（15.3）
- ・新任時期における地域保健従事者現任教育に関する検討会報告書（16.3）
- ・新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書（18.3）
- ・保健師の2007年問題に関する検討会報告書（19.3）
- ・市町村保健活動の再構築に関する検討会報告書（19.3）
- ・指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書（19.3）
- ・保健師の「ストップ・ザ・ワーク」の明確化とその推進方策に関する検討会報告書（20.3）

岡山県

- ・岡山県人材育成基本方針（17.2）
- ・各自治体人材育成方針
- ・新たな地域保健に対応した保健婦現任教育のあり方（10.3）
- ・新任保健師実践プログラム（17.3）

1) 地域保健活動の背景

①保健事業の拡大

平成6年の地域保健法の制定により、保健所と市町村の役割が明確化され、母子保健サービス等地域住民に身近で頻度の高い保健事業は市町村が中心的な役割を担うようになりました。その後、平成9年介護保険法、平成12年児童虐待の防止等に関する法律及び児童福祉法、平成15年次世代育成支援対策推進法、平成16年発達障害者支援法、平成17年障害者自立支援法等の施行・改正がなされ、さらに、平成20年度から医療制度改革等に伴う特定健診、特定保健指導の導入等に伴い、市町村の保健事業は大きく変化し、拡大されています。

②複雑困難な健康ニーズへの対応

急速な少子高齢化の進展等に伴い、健康を取りまく社会状況は大きく変化しており、育児不安や児童虐待、発達障害、ひきこもり、人格障害、DV等多問題で複雑困難なニーズへの対応が求められています。

③市町村合併による人口規模の拡大

平成15年度は78市町村（10市56町12村）であった自治体が、平成18年度には27市町村（15市10町2村）と合併が進み、管轄地域の広域化、人口規模の拡大化が進んでいます。保健師の活動拠点が集約されて、地域住民への保健サービスを充実していくには、新たな工夫が必要となっています。



④保健師の分散配置等による人材育成体制の整備の必要性

保健師の職域拡大、複数課にわたる分散配置に伴い、一人配置や統括保健師の不在により指導体制が十分確保できない、人材を育成しにくい環境になっています。

また、2007年における団塊世代の退職、行財政改革による人員の削減等により保健師活動を継承していくための仕組みが必要です。

⑤保健事業の効率化

住民の多様なニーズへの対応が求められている一方、行財政規模の縮減、職員の少数精鋭化、保健事業の効率化及び成果が求められています。

2) 地域保健従事者における基礎教育の動向

看護系大学の増加に伴い看護学生が増加し、受け入れ側である自治体の負担感が大きくなっているとともに、分散配置等に伴う指導体制の脆弱化が見られます。また、看護系大学における保健師教育の問題点や地域の保健福祉の複雑化により、保健師が扱う健康問題が複雑化したため、臨地実習だけでは保健師の基礎的な意識・技術の獲得が難しくなっています。

平成20年9月に厚生労働省が「保健師教育の技術項目の卒業時の到達度」について通知を出しています。

3) 岡山県の人材育成の背景

新任保健師が総合的な保健活動を展開できる保健師に育成されるためには、岡山県人材育成基本方針を基に、各自治体の人材育成基本方針の策定や「新たな地域保健に対応した保健婦現任教育のあり方（保健婦現任教育プログラム）」などの保健師の人材育成に関するプログラム等の環境整備が必要です。

◎岡山県人材育成基本方針

○能力開発型の人事管理

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

○人材育成に配慮した人事配置

- ・複線型人事… 強力なリーダーシップを発揮できる高いマネジメント能力や、高度の専門性を有する人材など様々な能力を持った人材をバランスよく育成する。
- ・ジョブローテーション
業務の実態に即し、多様でバランスのとれた異動サイクルを確立することが大切。多様な職場や業務の経験により、自己の適性の発見や幅広い視野を培うことが期待できる。
- ・県職員の場合… 採用後10年以内に、本庁と出先機関、管理部門と事業部門など、異なる分野を複数経験できるよう、2年程度で配置換えを行う。
技術職員の場合は、職種間交流等を通じ、職員の適性に応じて幅広い業務経験を積ませることにより、異なる分野間の交流をさらに推進する必要がある。
- ・使命感の醸成… 使命感、高いモチベーションが維持できるようにする必要がある。

(岡山県人材育成基本方針 平成17年2月岡山県から一部引用)

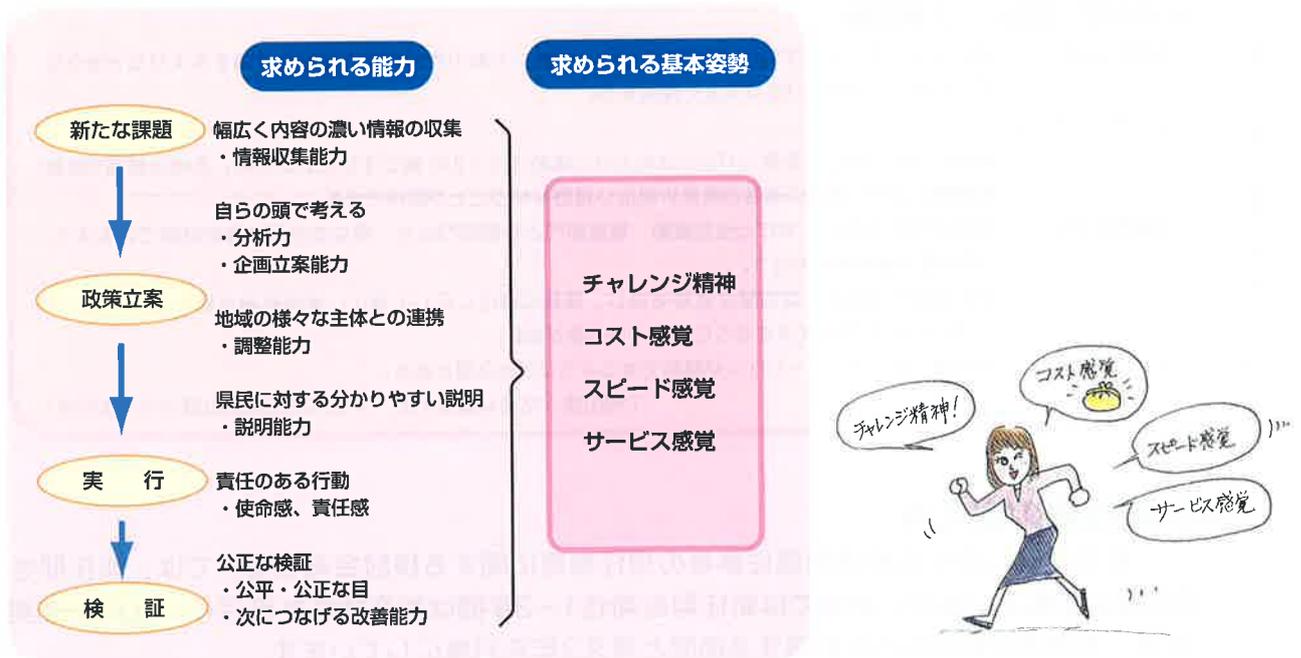
4) 新任期の捉え方

「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書」では、新任期を5年間と定めているが、本書では新任期を新任1～3年間は教育計画を策定し、OJTを充実させ、基礎的な実践能力を習得する期間と考え3年を対象にしています。

人材育成基本方針の骨子



職員に求められる基本姿勢及び能力





5) 新任保健師実践プログラム作成について

(1) 作成の目的

県では、社会状況の変化に対応した効果的な公衆衛生活動を展開するために、保健師の人材育成は重要な課題であると考えています。このため、新任者が専門職としての力量を習得することを目的にプログラムを作成しました。新任保健師の教育支援に焦点をあて、OJT（職場内研修）、OFF-JT（職場外研修）の中で、新任者とその指導者が相互に育ちあいながら、お互いのコンピテンシーを育てていくという視点でプログラムを構成しています。

新任保健師が1年目、2年目、3年目の到達度を描き、必要な知識・技術を項目立てし、3年間の節目の時期に新任保健師、指導者の両方で到達状況を確認できるようにしています。



保健師育成の考え方

(2) 位置づけ

昨今の地方行政を取り巻く環境は激動しており、保健医療福祉分野においても専門的知識や技術の進展には著しいものがあります。

行政に働く保健師は、日々自己啓発の姿勢が求められており、行政の中の保健医療福祉分野の専門職として、日々の自己啓発がなければズレを生じ、それは住民サービスの低下につながるという自覚が一人ひとりに必要です。

しかし、保健師が専門職として求められる、理論から実践に至るまでの高度な知識や技術の習得が、自己啓発のみで達成されることは容易ではありません。

そのため、住民に適切なサービスを提供する責務を負う地方自治体において、OJT、Off-JTなどにより人材育成を図っています。

一人ひとりの自己啓発を基本に、これらを適切に組み合わせ、積極的に活用して、県民へ保健医療福祉サービスを提供する専門職としてのスキルアップを図っていくことが必要です。



※専門研修

- ・保健師専門研修
- ・保健所管内研修
- ・保健所管内地域保健福祉関係者研修
- ・保健所機能強化（保健情報教育）等研修
- ・国立保健医療科学院（*）等

※※学会

- ・岡山県保健福祉学会
 - ・日本公衆衛生学会（*）
 - ・中国地区公衆衛生学会（*）
 - ・地域保健全国大会（*）
 - ・全国地域保健師学術研究会（*）等
 - ・研修会や学会参加
 - ・同期生との交流、関係職種との勉強会
- （*）印は、派遣研修

(3) 活用方法

新任保健師

保健師として地域で保健活動を展開するためには、「分かった、理解した、知識がある」とともに「行動できる」「評価できる」「評価を次の活動に活かすことができる」さらに「なりたい保健師像をどう描くか」が必要となります。そのためには、「新任保健師が目指す保健師像」、「新任保健師到達度チェックリスト」、「保健活動計画・評価表」等により、指導者と共に自分の課題を明らかにしておきましょう。

①保健師像を描く

新任保健師の1年目から3年目で達成してほしい、達成したい保健師の姿を具体的に描いて見ましょう。

指導者と新任保健師自身の成長と苦手な部分を確認しておきましょう。

②活動方法

保健師は、地域に住むあらゆる健康レベルの人々が、健康を害することを予防し、健康の保持・増進、さらには地域全体の健康レベルの向上を目指しています。その活動方法として、地区のニーズの抽出、情報収集、アセスメント、計画、実施、評価のプロセスを理解し、地域保健活動計画の作成、地域の社会資源の活用、ケアチームの組織化、援助システムの構築など、対象者や目標にあった活動を実践するために評価することが必要です。

③評価

ア 地域保健福祉活動における総合理解（新任保健師到達度チェックリスト）

目標、重点項目、具体的な方法について、指導者とともに話し合い、確認することにより、自分の担当地区、担当業務から地域（地区）を捉えていくポイントや公衆衛生の視点を明らかにしていきます。

1年目は1か月、中間、最終の年3回程度を評価の目安に、2年目、3年目は、中間、最終の年2回程度を評価の目安にしてください。

イ 実績評価・能力評価シート（岡山県版参照）

各自治体で使用しているもので評価します。

ウ 保健活動計画・評価表

担当保健業務について、当該年度に重点的に取り組む業務の事前の企画・立案、準備、実践、評価の一連のプロセスをとおして、地域保健活動に必要な知識や技術等を習得し、地域における健康問題解決能力を高め、保健活動が円滑に展開できるよう計画・評価をしてみましょう。

エ 保健事業計画・評価

担当保健事業について、取り組む事業をいくつか上げ、事業の計画書を簡潔にまとめて、事業の目的・目標、事業の位置づけ、地域の現状、実施内容、評価方法等を明記した計画書により、事業企画の一連のプロセスをとおして、事業の円滑な展開ができるようにしましょう。





指導者

指導者は、新任保健師の基礎的能力を把握し、業務を通して指導すべき内容を明確にするとともに、各現場で新任のコンピテンシーを育てていくことが大切です。

新任期各年で達成すべき理想像、到達したい保健師の能力を参考にし、新任保健師と指導者がともに話し合いながら到達目標を明確にしましょう。

本誌の活用方法をもとに、“共に学び、共に成長する”という姿勢で新任保健師と話し合いの場を作りましょう。

先輩からのメッセージ

- 担当地区を「私の街」という意識を持って、私の街の健康づくりを担っているのだという意識を忘れないこと。
- 保健師は一人でできることは限られている。保健師の仲間や他機関等と連携を図り、コミュニケーションを大切に、良い人間関係をつくる。「育ちあう仲間の大切さ」
- 一人で抱え込まないで、仲間や上司に相談・報告する。
- 地域に足を運び、実際に確認する。他者の情報を鵜呑みにして判断しない。
- 何事にも「あきらめない」、「無理だ、できない」と思考や工夫をやめれば、そこで終わりである。「別のやり方はないか」自問する。
- 保健師活動の実践の「楽しさ」を体験して欲しい。「保健師活動は面白い」
- 活動理念と確かな技術を持つことが大切である。
- しっかり地域に出て、住民の声を聞き、地域を知り、どのような地域になったら良いのかを住民と共に考え、活動していくことが基本である。
- 「いきいき」と活動を展開しましょう。
「いきいき」とは、①目的意識を持っていること ②やらされていないこと ③仲間がいること



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

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

指導者は、
 職場で他の職員に
 支えられていますか？

新任保健師と信頼関係を築くことが第一歩！

地域保健活動の展開に関する能力（初任者）

目標	重点目標	教育内容	教育場面	OFF-JT	教育方法	自己啓発
32 個別（家族）支援の重要性がわかり、個人・家族・地域・集団の生活に適した支援ができる。	集団や地域のニーズに予防的視点を持って対応できる。 個別支援を重ねる中で地域に共通したニーズを見つけていくことができる。 疫学を理解し、日頃の活動や市町村から提出された情報、統計情報等を取集・分析し、取り組むべき健康課題を明らかにすることができる。	・家庭訪問の個別支援の過程から、一例づつ分析整理し、対象者の健康レベル別、問題レベル別、ライフスタイル別に健康問題と課題を明らかにしていくことができる。 ・健康相談の目的・対象・方法・内容について理解でき、実施・評価の過程で健康問題を把握できる。 ・家庭訪問・健康相談等の個別支援をとおして、担当地域の生活実態や担当地域の健康問題を抽出できる。	・現場の日常の家庭訪問、健康相談等の活動の場を通して助言指導する。 ・地区活動の報告時、訪問記録、活動記録提出時 ・所内ケースカンファレンス ・保健所管内研修会 ・事例検討会	・年代別研修 ・業務別研修	・訪問前後のカンファレンス ・同行訪問 ・実践場面で具体的に指導 ・報告・記録への助言相談 ・事例検討の助言 ・資料作成の助言 ・計画立案への助言指導 ・報告・記録への助言・相談	・要点をまとめた報告や記録の書き方 ・活動のまとめと問題点の整理 ・情報誌・専門書を読む ・先輩や上司に随時相談 ・研修会に自主参加 ・先輩や上司に随時相談 ・既存資料の収集分析 ・情報誌・専門書を読む ・活動のまとめと問題点の整理
33		・担当地区の実態から健康問題の優先順位を判断することができる。 ・実施している保健事業の概要と活動の位置づけが理解できる。 ・担当地区の活動について年間まとめ、評価ができる。 ・担当地域の保健師活動計画の立案ができる。	・前任保健師からの引継時 ・情報の整理、分析時 ・担当地区活動計画策定時、評価時 ・担当業務の計画策定時、評価時 ・所内保健師会 ・担当業務別連絡会	1 講義 2 グループワーク 3 レポートのまとめ 4 発表・報告		
30	個別支援から出発して、必要に応じて社会資源・社会保障制度を活用できる。 新たな活動を具体化させるために必要な予算とその流れが理解できる。	・担当地区の実態から健康問題の優先順位を判断することができる。 ・実施している保健事業の概要と活動の位置づけが理解できる。 ・担当地区の活動について年間まとめ、評価ができる。 ・担当地域の保健師活動計画の立案ができる。	・前任保健師からの引継時 ・情報の整理、分析時 ・担当地区活動計画策定時、評価時 ・担当業務の計画策定時、評価時 ・所内保健師会 ・担当業務別連絡会			
36		・担当地区の実態から健康問題の優先順位を判断することができる。 ・実施している保健事業の概要と活動の位置づけが理解できる。 ・担当地区の活動について年間まとめ、評価ができる。 ・担当地域の保健師活動計画の立案ができる。	・前任保健師からの引継時 ・情報の整理、分析時 ・担当地区活動計画策定時、評価時 ・担当業務の計画策定時、評価時 ・所内保健師会 ・担当業務別連絡会			
26	個人・家族のニーズを把握し、それに沿った支援ができる。 個人・家族のニーズにあわせて、適切な支援ができる。 個別支援において適切な看護技術の提供や判断ができる。 28 対象の持つ力を引き出すことができる。 29 自分が責任をもってできる個別ケアの範囲がわかり、困ったときにSOSが発信できる。 31 個人のニーズに合わせて関係機関、組織と連携し、関係者と目的を共有した上で支援の役割分担ができる。	・個別事例に対して、ケースマネージメントができ、適切な支援ができる。 ・必要な支援を行うために、保健医療福祉関係者の役割を確認・共有し、連絡調整ができる。	・個別事例の報告、訪問記録提出時 ・所内ケースカンファレンス ・保健所管内研修会 ・保健所保健福祉サービス調整推進会議の資料作成時			
27		・担当地区の実態から健康問題の優先順位を判断することができる。 ・実施している保健事業の概要と活動の位置づけが理解できる。 ・担当地区の活動について年間まとめ、評価ができる。 ・担当地域の保健師活動計画の立案ができる。	・前任保健師からの引継時 ・情報の整理、分析時 ・担当地区活動計画策定時、評価時 ・担当業務の計画策定時、評価時 ・所内保健師会 ・担当業務別連絡会			
28		・担当地区の実態から健康問題の優先順位を判断することができる。 ・実施している保健事業の概要と活動の位置づけが理解できる。 ・担当地区の活動について年間まとめ、評価ができる。 ・担当地域の保健師活動計画の立案ができる。	・前任保健師からの引継時 ・情報の整理、分析時 ・担当地区活動計画策定時、評価時 ・担当業務の計画策定時、評価時 ・所内保健師会 ・担当業務別連絡会			
29		・担当地区の実態から健康問題の優先順位を判断することができる。 ・実施している保健事業の概要と活動の位置づけが理解できる。 ・担当地区の活動について年間まとめ、評価ができる。 ・担当地域の保健師活動計画の立案ができる。	・前任保健師からの引継時 ・情報の整理、分析時 ・担当地区活動計画策定時、評価時 ・担当業務の計画策定時、評価時 ・所内保健師会 ・担当業務別連絡会			
31		・担当地区の実態から健康問題の優先順位を判断することができる。 ・実施している保健事業の概要と活動の位置づけが理解できる。 ・担当地区の活動について年間まとめ、評価ができる。 ・担当地域の保健師活動計画の立案ができる。	・前任保健師からの引継時 ・情報の整理、分析時 ・担当地区活動計画策定時、評価時 ・担当業務の計画策定時、評価時 ・所内保健師会 ・担当業務別連絡会			
34	集団から得られたニーズを個別支援に発展させることができる。	・当事者の声や実態から、グループの共通するニーズや健康問題が把握できる。 ・自主活動への支援ができる。	・事業現場の活動の中で指導する。（家族会、患者会、交流会等） ・事業報告、活動記録提出時 ・担当業務別連絡会 ・所内保健師会 ・支援計画策定・評価時		1 実践場面で具体的な指導 2 個別指導 3 話し合い 4 事例検討会	

*平成11年に作成した「新たな地域保健に対応した保健婦現任教育のあり方（保健婦現任教育プログラム）」の地域保健活動の展開に関する能力に、「新任保健師実践プログラム」の新任保健師到達度チェックリスト、目標7と対比してまいりますので、教育内容、教育場面、教育方法を参考にしてください。（用語は一部変更してまいります。）



2

新任保健師教育の目標設定と体制づくり

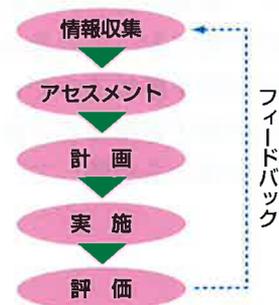
1) 新任保健師に求められる能力

- (1) 新任保健師に求められる能力は、基本的能力、行政能力、専門能力であり、地域保健活動の実践においてはこれらの能力は統合して用いられます。
- (2) 基本的能力は、職業人としての基盤になる能力です。行政能力は、行政組織や法律の理解が地域保健活動の根拠説明に必要であり、専門的な知識や技術を状況に合わせて活用することで、地域保健活動が実践されます。
- (3) 職業人として住民の視点に立ち、地域の健康問題に積極的に取り組むために、責任感、協調性、積極性、効率性、理解力、判断力、倫理観の基本的能力を高めることが必要です。
- (4) 行政職員として、行政運営に必要な、企画・計画、情報処理、意志決定、説明・調整、交渉・折衝、組織運営の行政能力を高めることが必要です。
- (5) 保健師として、企画・立案能力、情報収集・調査研究能力、保健事業運営能力、個人・家族支援能力、集団支援能力、健康危機管理能力、連携・調整・社会資源開発能力、事業評価能力の専門能力を高めることが必要です。
- (6) 地域保健活動の実践を行うためには、地域住民との関係、職場内での人間関係、関係機関との連携、業務の調整や交渉などコミュニケーション能力はどの能力にも関連しており重要です。
「新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書」



2) 保健師活動の視点

- (1) 保健師活動は、個別から集団、地域づくりへの活動へとつながる一連のプロセスを確認しておくことが必要です。
- (2) 保健活動の過程は、情報収集、アセスメント、計画、実施、評価、改善のPDCAサイクルを意識して実施することが重要です。



3) 新任保健師の到達目標

(1) 到達したい保健師の能力

1年目に達成したい保健師の能力

● 社会人としての自覚を持つことができる

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

● 組織の一員としての自覚を持つことができる

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

● 報告・連絡・相談（ほうれんそう）ができる

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

● 活動をとおして上司・同僚とコミュニケーションを図ることができる

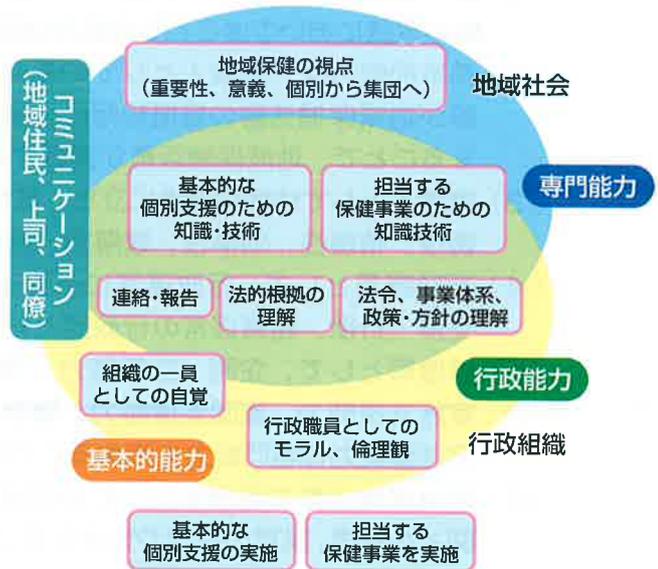
- ・ 自分の行った活動や先輩の活動を通して疑問点や学んだことなど、職場で話し合うことができる
- ・ 自分の感じたことや意見（意図）が発信できる
- ・ 自分の得意な部分と苦手な部分が変わり、助言を受け入れられる

● 保健活動の法的根拠（通知等）や活動体制が理解できる

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

● 個別支援の重要性がわかる

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



地域保健従事者が1年目に育成したい実践能力の構造



地域で暮らしている人たちの生活の様子や健康のレベルは様々だけど…

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



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

それって公衆衛生の視点だよね!



育つ・育てるヒント

1年生のあなたへ…

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

1年生を育てる先輩保健師さんへ…

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

2年目に達成したい保健師の能力

●行政運営に必要な事務処理能力を発揮できる

- ・起案、通知文その他の事務が充実した内容での確かつ迅速に行える
- ・業務に必要な各種行政情報や統計、調査等の要点が理解できる。また、必要に応じて参照できる
- ・担当業務の目的・意図を的確に理解できる

●自ら意欲を持って前向きに（主体性を持って）仕事に取り組める

- ・困難な事例に（助言を得ながら）積極的に対応できる
- ・失敗があったときにはそれを認め、理由を分析できる
- ・事業のよりよい目標達成のための工夫点や改善点が提案できる
- ・自ら学びたいと思う研修への参加が要望できる

●個人、家族、地域集団の生活に適した支援ができる

- ・個人のニーズに合わせて適切な支援ができる
- ・個人のニーズに合わせて関係機関、組織と連携し、関係者と目的を共有した上で支援の役割分担ができる
- ・集団や地域のニーズに対し、予防的な視点を持って対応できる
- ・集団から得られたニーズを個別支援に発展させることができる

●地域で取り組める健康課題について計画・実施・評価ができる

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



育つ・育てるヒント

2年生のあなたへ...

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

2年生を育てる先輩保健師さんへ...

- ★ 新任保健師の成長を自分の喜びとして感じられましたか？
- ★ 新任保健師がチャレンジできる場を設定できていますか？
- ★ 新任保健師を自己啓発の場に誘っていますか？



3年目に達成したい保健師の能力

● 行政職員としての力量がアップし、責務が担える

- ・トラブルやクレームに適切に対応できる
- ・活動の中から全体像を描き、ニーズを基に必要な施策への提案が考えられる
- ・新たな活動を具体化させるために必要な予算とその流れがわかる

● 自分の担当業務から発展的・研究的に取り組める

- ・日常の活動や保健事業の実施結果、統計情報等により地域保健福祉に関する情報を収集、分析し、取り組むべき健康課題を明らかにすることができる
- ・疫学の理念と技法を理解し、地域の課題解決に活用できる
- ・公衆衛生活動における研究の意義を理解し、取り組める

● 自分の業務を公衆衛生の理念に結びつけて考えることができる

- ・担当地域のあるべき理想の姿を描くことができ、それをもとに活動を見直すことができる
- ・活動の評価に基づき、地域に必要な健康づくりシステムの構築や新たな施策の提案ができる

● ヘルスプロモーションに基づいた活動を展開できる

- ・個人、家族、地域集団の生活に適した支援ができる
- ・地域の健康ニーズを住民とともに見出し、目標を共有した活動ができる

● 健康危機管理への対応方法がわかる

- ・健康危機管理マニュアルを理解している
- ・平常時から担当している業務や地域に関する保健医療情報を整えておくことができる
- ・指導者の指示に従って、チームの一員として動ける



★対象者についての意見交換ができていますか？

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



育つ・育てるヒント

3年生のあなたへ…

- ♥ 元気の出る活動ができていますか？
- ♥ 保健師っていい仕事だなあ…と感じることがありますか？
- ♥ 担当地域がこうあったらいいなあ…と地域の理想の姿を描けますか？

3年生を育てる先輩保健師さんへ…

- ★ 新任保健師の育成をとおして自分自身も育っていると感じられることがありましたか？
- ★ 新任保健師がチャレンジできる機会を設けていますか？

(2) 到達目標の設定

新任保健師と指導者が相互に話し合い、1年目、2年目、3年目の目指す保健師像を具体的にイメージして、そのイメージの実現に向け必要な、基本的能力、行政能力、専門能力を良く鑑みて到達目標を設定します。さらに具体的な目標として行動目標を立てます。1年後に評価できるような具体的な評価指標も一緒に話し合っておきます。1年後、到達目標の設定がどうだったか、達成できたこと、できなかったことに対して、次年度の目指す保健師像に活かしていきます。



4) 県・市町村保健師の新任保健師教育指導体制

(1) 新任保健師の指導体制

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

現場の新任保健師教育の効果的な実施のため、配属された部署で他の業務との調整を図りながら指導体制を決定し、新任保健師を担当するプリセプター（直接的に新任保健師の指導にあたる、経験年数5年～10年の中堅保健師）や人材育成の責任者を明確にし、指導を行っていくことが大切です。

指導者は、直属上司が原則ですが、上司が保健師でない場合は、上司と連携しながら所属内の保健師や統括保健師の役割を位置づけておくことにより、効果的な新任保健師の指導が期待できます。

また、新任保健師自身も理想の姿に向かっていく力と、コンピテンシー（姿勢、考え方、行動、価値観、こだわり等）を高める努力が必要です。

(2) 新任保健師教育における役割について

- ①プリセプターは、課内の上司やスタッフ、関係者と連携し、新任保健師の身近な相談者として、悩みへの対応や心理的サポートを行います。また、新任保健師の担当業務内容や訪問等に、日常的かつ直接的に指導助言を行います。
- ②所属課長は、新任保健師育成に責任を持ち、積極的に業務の調整を行うなど育成支援の体制を整えると共に、プリセプターの支援を行います。
- ③統括（リーダー）保健師は、所属課長と共に人材育成の体制整備及びプリセプターの支援、新任保健師育成プログラムの企画・管理・評価を行います。

(3) 就職1年目の保健師の配属先

県においては、原則として現場の保健福祉活動が経験できる部署に配属し、個別援助技術が習得でき、さらに個から地域全体を見る視点や保健師としての専門能力、アイデンティティが形成できるよう意図して計画的に習得させていくことが望ましいと考えます。市町村においても、同様に意図して習得させることができる保健担当部署に配属することが望ましいと考えます。



3

新任保健師の教育のすすめ方について

1) 新任保健師の受け入れ準備

①指導体制の決定

新任保健師は、新しい職場に希望と夢、不安等も抱えながら配属になります。いきいきと保健活動を行い、成長していくためには、受け入れるための事前の体制づくりが必要です。そのためには、適切なプリセプターの決定及びプリセプターの支援体制を確認し、明確化しておくことが必要です。

②業務担当の決定

保健師活動の基礎になる個別支援について、習得できる業務及び地域を見る視点が身につくように意図し、担当業務を決定します。

③当面のスケジュールの確認（オリエンテーションの準備）

各関係者で、新任保健師に伝えたいこと等を打ち合わせを行い、年間の研修計画、業務等の資料の作成などの準備を行います。

行政に働く保健師として、地域保健を推進するにあたり、問題点・課題を整理し、それに沿った地域保健活動の取組みや、保健活動のあり方について説明するとともに、新任保健師の自主性や主体性を育てることを重視して、具体的に考えておくことが大切です。

2) 新任保健師の教育計画策定について

新任保健師の育成は、組織全体で取り組むことが重要であり、計画的に新任保健師と、プリセプター、管理者等と目指す保健師像を描きます。その実現のために1年間の到達目標と行動目標を設定し、教育スケジュールを話し合っで計画しましょう。その評価時期等も教育計画で立案し、関係者と共有しておくことが重要です。

新任保健師教育計画

目指す保健師像	到達目標	行動目標	教育計画		自己啓発	結果	コメント(評価) 今後の課題
			OJT	OFF-JT			
	基本的能力				個人の研究活動 外部研修会 自主的勉強会等	新任保健師	新任保健師
	行政能力					指導者	指導者
	専門能力						

新任保健師教育スケジュール

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	…3月
自己啓発	○		○					…
職場内研修 OJT ・ ・ ・ カファリス		→						…
職場外研修 OFF-JT 新任研修					○			

3) 具体的な教育方法

(1) 保健活動計画・評価策定

保健活動計画・評価は、地域住民のライフサイクルや健康レベルに対応した保健福祉上の現状と健康課題を明らかにし、保健所と市町村の関係部門が組織的に連携を図りながら、地域の健康問題を共有し、地域保健活動を円滑かつ効率的、計画的に推進していくために作成し、活用するものです。

保健活動計画とは

- ①「目的・目標」を明確にした上で、
- ②長期展望に立った保健行政を、
- ③住民ニーズを把握しながら、
- ④関係機関の協力の元で（お互いの手づまりを補完するために）、
- ⑤効率的（むだな事業を切る）、
- ⑥継続的（発展させながら）、
- ⑦計画的（だらだらと事業を続けず）に推進することです。

<作成方法>

- ①各種保健統計や保健活動の中で直接把握したこと、調査活動によって得られた情報等により、地域住民・市町村の解決すべき課題を明らかにします。
- ②健康課題の原因や背景を明らかにしながら、解決すべき課題の優先順位を決めます。
- ③優先順位に基づき、具体的な実施計画を作成します。



<保健活動計画・評価の様式>

総括表 (年度：所属)

様式 A

1 地域保健福祉の現状と重点課題

①

*主な課題についてのみ、優先順位により取り上げる。

②

*毎年大きく変化するものでもないと考えられるため、必要な部分についてののみ加筆修正を加える。

2 重点課題解決のための中・長期計画

課題	中・長期目標 (期間)	中・長期目標に対する評価の視点	中・長期目標に対する本年度の評価
①	*各課題に応じて、各地域において期間を定めた目標を記載する。 (期間： ~ まで)	*期限を定めて、どのように評価するのかという指標を記載する。	*目標に対する評価を行い、その年度の進捗状況を見極める。
②			

3 新規・廃止・見直し事業

区分	事業名	主な事業内容	とりあげた理由
新規 廃止 見直し			

保健活動計画・評価表 (年度：所属)

様式 C

1 保健活動計画

2 保健活動評価

	課 題	本年度の到達目標	主な活動計画	評価の視点	結 果	評 価	今後の課題
①	*ルーチン的な業務ではなく、重点的に取り組むべきものについて、優先順位により取り上げる。	*具体的に記載する。	*到達目標に沿って、具体的な活動計画を記載する。	*到達目標の到達度について、何をもちて評価するのかという視点を記載する。	*活動計画に対する結果を簡潔に記載する。	*結果に対する評価と併せて、到達目標に対する評価を簡潔に記載する。(評価の視点に基づいて)	*次年度に向けて、また中長期目標に対して、課題を反映させる内容を記載する。
②							
③							
④							
⑤							

(2) 保健事業計画策定

保健事業を実施するときには、計画書により事業の目的、目標、実施に必要な内容（対象者、案内方法、場所、内容）、評価指標等を作成しておくことが大切です。客観的、科学的な評価指標であれば、関係者の理解も得られ、他職種との協働も得られやすくなります。

(3) 活動方法別展開方法

① 個別支援について

ここでは、個人・家族に関わる最初の入り口である「家庭訪問」を通じて、新任期に押さえておきたいポイントを取りあげ、一連のプロセスの中で確認します。

個人・家族を理解し、支援することが大切です。

県や市町村の保健師は、個人・集団・地域を対象に活動を展開します。地域・集団を構成する基本単位は、個人・家族です。個人・家族の健康問題を理解し、支援することが活動の基本となります。個人・家族から得られた健康課題から、地域のニーズとして捉え、施策化に結びつけます。

個別支援が全ての活動につながる原点なのです。



ア 家庭訪問実施のプロセス

情報収集

1 訪問依頼がありました。



一言アドバイス

訪問対象者は以下の方法で把握します。

- ・住民からの依頼
- ・各種届出
- ・関係機関からの情報提供
- ・調査
- ・日常の地区活動から（健康相談・健康診査等）

アセスメント



2 訪問の優先順位をつけます。

どちらの事例から先に対応すべきか？

すぐ対応すべきか？今の仕事が終わってからでよいのか？



計画・立案

一言アドバイス

優先順位をつけましょう

- ・ 生命の危険度、ニーズの大きさ等を総合的に判断して優先順位をつけましょう。
- ・ 自分で判断できない時は、一人で抱え込まず先輩、上司に相談しましょう。

3 訪問時期を決定し、対象者に訪問約束をします。



一言アドバイス

- ・ 前もって、電話等で訪問の約束をできるかぎりしましょう。
- ・ その際は、訪問目的と保健師の身分を明らかにしておきましょう。

4 訪問前の準備をします。

① 事前情報を整理し、訪問計画を立案する



③ 上司に訪問計画を説明し許可を得る



② 指導者に訪問計画のアドバイスを求める



④ 訪問かばん等必要物品の準備



実施

5 家庭訪問の実施

①家庭訪問するときの服装は？



②上司に「行ってきます。」



③訪問先であいさつし、訪問目的を簡潔に述べる。



一言アドバイス

- ・訪問の対象者や訪問状況に応じた服装を心がけましょう。
- ・服装によって相手が受ける印象が異なる場合があります。

- ④対象者の相談内容をアセスメントして、保健指導、支援を行う。
共通認識できたことや残された課題の確認を行う。



- ⑤訪問の終了を告げ、次回の訪問や連絡等の予定を伝える。

- ⑥上司に「ただいま帰りました。」とあいさつし、事例の緊急性や訪問計画と食い違った点を簡潔に口答で報告する。





評価

6 訪問記録をする。

- ①訪問後に訪問で得られた情報を整理し、具体的な援助内容・結果・評価を記録する。
- ②結果、評価に基づいて、次回の訪問計画を立てましょう。



7 必要に応じ関係機関と連携する。



8 必要に応じて、指導者、上司を交えて事例検討を行う。

ニーズと支援方法の確認をします。



対象者が「望んでいること（ティマンズ）」がわかりましたか？
対象者にとって、「必要なこと（ニーズ）、あるべき姿」はどうですか？

「ニーズ」と「ティマンズ」は必ずしも一致しないのよね。
「ニーズ」を的確につかむのが、7口の腕の見せどころね。



イ 訪問記録

保健師が、質の高い保健活動を実践する力を身につけ、専門家として育つためには、訪問記録に、対象者の観察、アセスメント、実践、評価の内容をカテゴリー化し、明確に記録することが、専門能力の向上につながります。

大切なのは ①客観的に ②事実を書くこと ③保健師の専門的判断や対応を示すこと、そして読み手の立場になって考えることが必要です。

保健師記録の目的

- ①保健活動を保健師及び他職種と推進するための情報交換ツール
目的、行為、結果（Plan、Do、See）
- ②保健サービスの質を保証するための資料
支援内容の妥当性、最適性、最善性、公正性、効率性
- ③保健師記録は保健師活動の評価、実践活動の成果を蓄積する資料
保健師教育、研究の資料
- ④保健行政サービスの適正実施を証明する公文書

保健師記録の定義

【定義1】

保健師活動における実践の思考と行為の一連の過程を示すもの

【定義2】

所属組織（行政機関、教育機関、事業所産業）における公文書として位置づく記録である

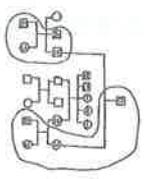
分かりやすい記録のポイント

- ①観察したことと自分の意見を区別して書く
- ②客観的に書く（再現性がある）：読み手が同じものをイメージできる
- ③否定的な表現を書くときは、その根拠を明確にする：対象にレッテルを貼らない
- ④「見たこと」と「聞いたこと」は区別して書く
- ⑤文章は簡潔、明快、明確に書く
- ⑥順序よく、まとまりをつけて書く
- ⑦対象者の反応や合意事項を記載する

（引用文献：長江弘子、保健師必携こう書けばわかる！保健師記録、医学書院、2004）



訪問記録（例）…記録の記載に際して、情報（事実）、アセスメント、目的・目標、具体的計画、結果、評価に整理して記録してみましょう。

情報	アセスメント	目的・目標	具体的計画	結果	評価
田○山○男児 0歳  【児の状況】 (10/14訪問時) ・34週0日で出生 ・体重 出生児(9/10) 1,928g 9/16 約1,700g 9/20 1,894g 10/14 2,470g ・栄養：混合 母乳8回/日 欲しがる時で 1～3時間毎に授乳。 人工乳1回 80ml/回 ・発達：注視 (+)、足の つっぱり (+)	・9/20～10/14 1日 体重増加量23.04gでやや不良である。低出生体重児であり、引き続き体重管理していく必要がある。	・授乳状況を観察する。 授乳前後の体重増加量を把握することで、児がきちんと吸乳できているか評価する。	1 授乳前後に体重測定する。 条件を統一するため、オムツをチェックする。 オムツが汚れている場合は、オムツをかえる様子（足をひっぱっていないか）、児の皮膚の状態を観察する。	10/31 14:30～16:00 訪問 訪問者：市保健師、○○ 面接者：児、母、母方祖父、母方祖母 【訪問時の状況】 児の状況 1. 体重 授乳前2960g 授乳後3010g 身長 49.8cm 頭囲 35.7cm 胸囲 33.0cm (前回訪問10/24からの)	・前回訪問時の体重増加は1日52.6gであったが、今回は22.8gと不良。1回授乳量も少なめである。体調の変化は見られず。今回は人工乳の量が聞けていない。

ウ 事例検討会

家庭訪問や健康相談等の個別支援を実施する中で、住民への対応、支援に戸惑うことが多くあります。

そのため、新任保健師がどのようなことで悩んでいるのかを把握し、解決策を指導者等と共に探ることが必要です。

事例検討会は、対象者により良い支援方針を検討するためのものであると同時に、新任保健師が支援方法に自信を持ち成長を遂げていくための方法であり、判断とその根拠をたどり気づきを深めて実践能力を高めていくものです。

1. 事例提出の意味

- (1) 「なぜ、その事例を選んだのか」を深めることで援助者自身の意識化されていない課題が見えてきます。その事例に対して「こだわり」や「ひっかかり」があって自分の中で未完了となっている場合には、事例検討を通じて完了することが目標となります。
- (2) 事例をまとめる作業を通して、援助を客観化し、事例提出者の学びにつながります。

2. 事例提出の仕方及び書き方

(1) 心がけること

事例検討会の参加者に、①利用者のイメージ（その人となり）、②援助経過のイメージ（利用者や援助者とがどのように向き合い取り組んできたのか）、が豊かに描かれるような事例提出を心がけます。

(2) 提出の仕方

A4サイズ用紙もしくはA3サイズ用紙1枚程度に事例の基本情報、検討して欲しい内容等を書き表します。より詳細な情報、援助経過については、別に添付資料としてつけます。

(3) 個人情報の取扱について

個人情報の保護に関する法律が2005年4月から全面施行されました。この法は、個人情報の目的外利用や個人データの第三者提供の場合には、原則として本人の同意を得ることを求めています。ただし、個人情報の匿名化を図ることで、利用者等の識別ができないものは個人情報とはみなされなくなります。

厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」(2004年12月24日)

(4) 事例の書き方

1) 事例にタイトル(標題)をつける

2) 事例の提出理由と検討課題を提示する(5、6行程度)

この事例を提出することにしたのはなぜか、この検討会でどこを検討して欲しいのかを箇条書きで列挙します。短時間のカンファレンスで目標達成するためには、検討事項を簡潔に、かつ明確に提示します。

3) 機関・施設等の概要

4) 事例の概要

①基本情報、性別、年齢など

②紹介経路いつ、誰(どこ)から、どのような経路、経過で依頼があり、どのような内容を引き受けたのか

③疾病・診断名、既往歴等、事例検討に必要な範囲で記載

④現在の身体・機能的側面の状況、精神・心理的側面の状況・状態

⑤生活歴、職業歴

⑥家族歴と家族状況 図(ジェノグラム、エコマップ等)で示します。

⑦経済状況

⑧住環境

⑨関係機関・施設

5) 支援経過

6) 考察

事例提出者としては、振り返ってどのように感じているのか、事例検討で参加者から特に意見を欲しいと考えている点を書きます。

(事例提出の意味と書き方参照(平成20年度介護支援専門員実務従事者基礎研修))

さあ、職場内で事例検討会の実践をしましょう

事例検討会の ねらい

- ①課題を明確にして、支援の方向性を検討する。
- ②支援の緊急性・優先度を明確にする。
- ③職場で事例を共有する。
- ④困難事例については、複数体制にしてチームとして動く。
- ⑤地域の特徴・課題を把握し事業に活かす。(地域が見え、施策化)
- ⑥専門職のスキルアップ

「元気の出る事例検討会」にしていきましょう



②集団支援について

個別のニーズを明らかにし、同様の健康課題を抱える集団につなげていくことが大切です。個別の健康課題は、その地域に顕在、あるいは潜在している健康課題と関連していることが多くあります。

地域で共通の健康課題を抱える集団に対して、健康教育やグループ支援などの方法を用いて支援を行います。

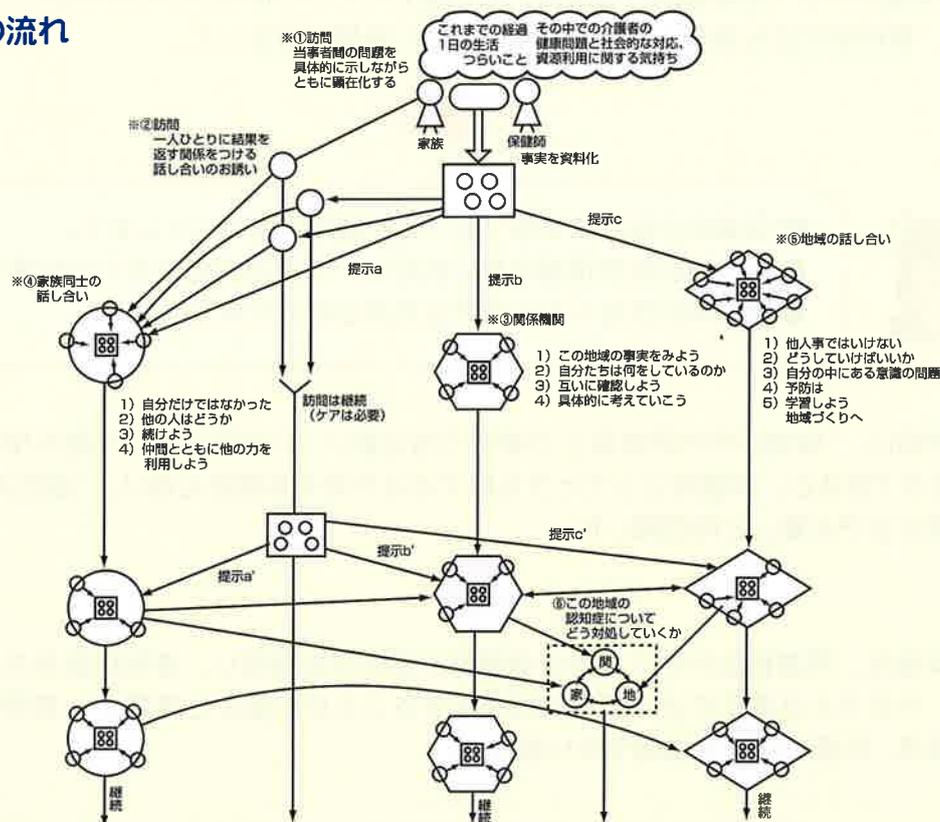
ア グループ育成

保健師は、グループの発展につながるよう、グループの発展過程に応じて働きかけるとともに、個々のセルフケア能力を引き出し、高めていくよう働きかけを行います。例えば「育児不安を持つ母子の支援」「発達障がい児親の会」「精神障害者の家族会、患者会」等、共通の健康課題に対して支援を行います。

イ 組織育成

愛育委員会や精神保健福祉ボランティア等の人材育成を行い、自主的な活動を支援し、社会資源の開発に努めることも重要です。

活動の流れ



*①家庭訪問……………家庭訪問は活動の源泉であり、個別課題が地域の共通課題になる。

*②家庭訪問の継続

*③関係機関の集まり……………地域の事実を関係機関が共に見て、自分たちの役割や何が出来るかを考える場

*④家族同士の話し合い……………自分だけではないという思い、安心感、理解し合える場として活用し、社会資源を活用する力や新たに創り出すことを目指す。

*⑤地域の人々の話し合い……………地域の人々に将来当事者になる可能性を伝え、在宅ケアの問題と生活習慣病の問題を意図的につなげて、地域住民が考えられるようにする。

(引用文献：地域看護学講座、地域活動計画と評価5、医学書院、2000)

③地域づくりについて

行政で働く保健師は、個別や集団支援など日常の保健活動を展開しながら、広く地域全体を見る視点を持ち、住民のニーズや健康課題を把握し、その具体的な解決策を企画・立案できる能力を養うことが必要です。

次の事例は、困難事例の対応を契機としてネットワークづくりへと発展した事例を紹介します。

個別事例の共有から地域づくりへの発展

～事例検討会から虐待防止ネットワーク協議会設立へ向けての取り組み～

困難事例に対応するため町、保健所、児童相談所の三か所の保健師が協働で事例検討会を企画、実践した。事例検討会の企画段階で個のニーズが、事例検討会の実践により地域のニーズが見通せた。さらに地域全体を対象に予防活動を展開するために、虐待防止ネットワーク協議会設置に取り組んだ過程を紹介する。

1 困難事例への対応

町保健師から「困難事例への支援、どう関わっていけばよいかわからない。」と発言があり、事例検討会を実施したが、さらに困った事態が発生した。



- 保健師の関わりを取り上げると反省で終わってしまう。
- 事例検討会が情報収集に終始し、今後の方向性を十分討議できない。
- 事例検討会をしても不完全燃焼の思いが消えない。

※同じ時期に、「保健所管内研修会」で虐待予防活動について他市町の活動を聞いた。町として何ができるか、保健所としてどう支援できるか考える機会となり、『個別支援が大切、事例検討会が必要』と再認識した。



町、保健所、児童相談所の三か所の保健師で連絡会を開催し、事例検討会のあり方を検討した。今までとは違う方法で事例検討会をすることが必要だと確認し、事例検討会の企画から実践、評価の過程を協働で取り組んだ。



- 新しいやり方で事例検討会をしよう!
- 事例の現状を的確に把握するためには、事実をきちんとつかむことが大切だ。
- 事実を丁寧に整理していこう!



＜事例検討会の取り組み過程＞

	目 的	内 容	確認できたこと
情報収集 ▼ アセスメント	＜ステップ①＞ 事例検討会をどう 組み立てるか ～目的・目標を確認～	目 的：①現状の確認と判断②関 わりの方向性、今後の支 援について③関係者の役 割を相互に確認できる 評価指標：チームで関わられるよう になり意欲が高まる	思いこみや予測は入れず事実のみを 捉えることで、現状が明確となり、 より事例のことが見えてきた。
計 画	＜ステップ②＞ 事例検討会資料の 構成を練る ～目的に沿った 資料を作る～	資料作成では、事実が見えるように 項目を設定し、ストーリー性がで るように項目を並べ替えた。見やすい 工夫として表は最小限にし、時系列 にまとめた。	目的を確認しながら資料を作成する ことで、事例検討会で伝えたいこと が明確となった。事例検討会での進 行や今後の方向性を考えた。
実 践	事例検討会の開催	事実を確認し、今後の支援について意見交換を行った。 関係者から自発的に声があがり、ニーズを共有できた。	
評 価	＜ステップ③＞ 事例検討会のまとめ	事例検討会を企画・実践したプロセス全体の評価を行った。「保健所管内研 修会」では、今回の取り組みを紹介することで、情報を発信し効果を共有す ることができた。	

取り組みの成果・利点

- 事例検討会のやり方次第で、効果が変わることがわかった。
- 事実を整理することで、事例の現状・課題が見え、支援計画を整理しやすくなった。
- 事実を確認し、検討することで、関係者が自発的に役割を考えることができた。
- 支援の見通しが立ち、気持ちが楽になった。
- 関係者と話し合いを持つことで、役割を確認でき、よりよい支援につながるこ
わかった。
- 反省でなく、将来計画を考えていくことで、責められているような気持ちにならな
かった。

事実をきちんと整理することで、
事例の現状・課題が見えた。
事例検討会では支援の方向性を共有でき、
やる気につながった。

三か所の保健師が
それぞれの立場で意見交換することで
虐待を捉える視点がより深まった。

1人で抱え込まず、
皆で事実を共有し、
整理することが大事。

やはり個別支援が大切。
個別支援が地域全体の
支援につながる。

個のニーズを
共有することで地域のニーズが見えた。
今後は虐待ネットワークづくりに
向けての取り組みが必要だ。



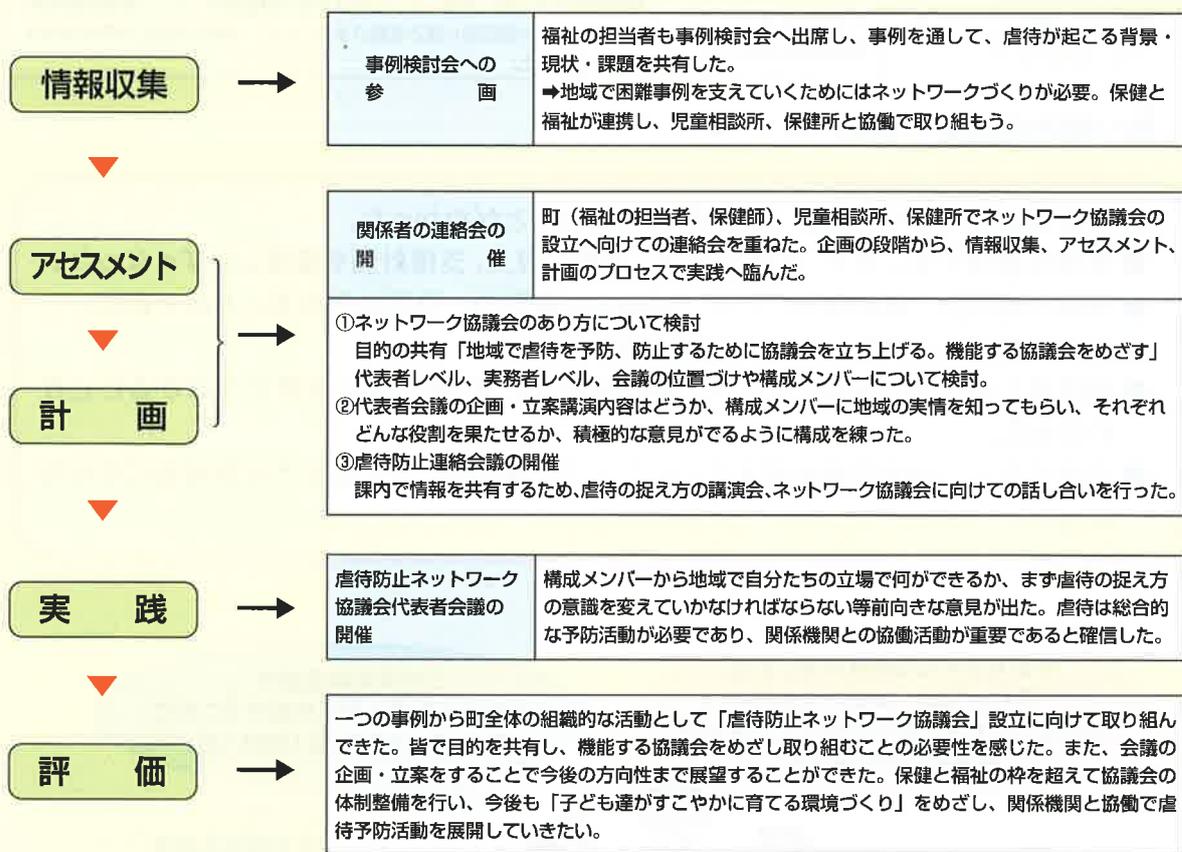
2 児童虐待防止ネットワーク協議会の設立に向けて

事例検討会で個別事例を丁寧に整理し共有することで、関係機関と連携し地域で虐待事例を支えていくこと、虐待防止ネットワーク協議会を立ち上げることの必要性を感じた。福祉の担当者が一人で抱え込まず、保健師を巻き込み、児童相談所、保健所と協働でネットワークづくりに向けて取り組んだ。

～福祉の担当者の発言～

最初は、どのようにネットワークづくりをすすめていけばよいのか悩んだ。研修会、事例検討会を通して虐待の捉え方が変化し、虐待の問題は一人で悩んでいてはいけないと気づいた。

<ネットワーク協議会の取り組み過程>



個別事例の支援が大切。
そこから地域のニーズが見えてきた



皆で共有しながら
ネットを作り上げよう。

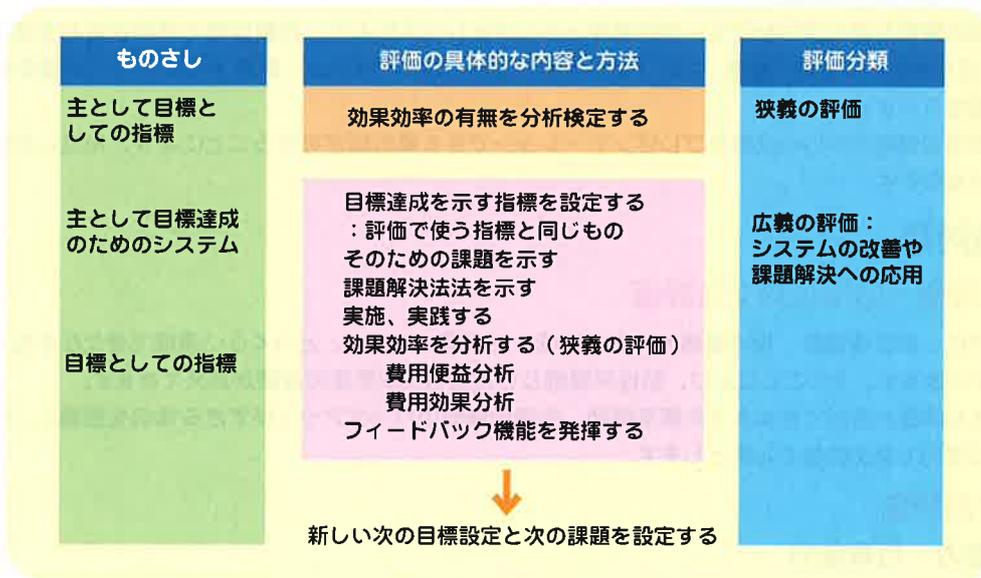
皆で話し合いが大切。
一人で抱え込まない。



(3) 活動評価

① 評価の目的

保健活動における評価とは、「住民の疾病の予防や健康の保持増進にとって、効果的で効率的な政策を策定するために活用する技法の1つであり、科学的な情報を蓄積し、政策の決定に活用し、健康に関連した課題解決を図り続ける一連の過程」とされています。

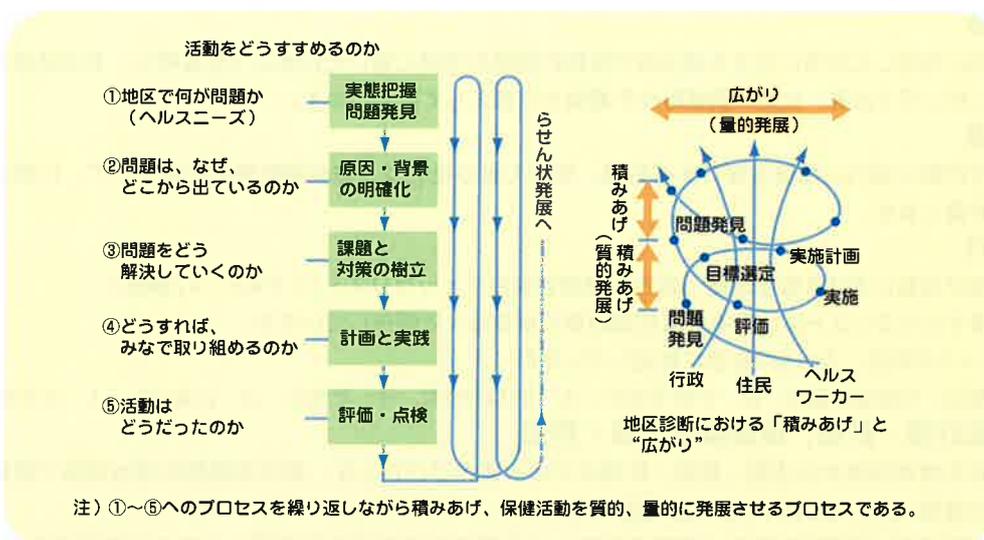


評価の概念図(評価指標と内容)

(地域看護学講座5, 地域活動計画と評価, 医学書院, 2000.)

② 評価の対象について

保健活動の効果を調べる評価の指標を、具体的に計画段階で設定しておく必要があります。評価を、次年度の活動に活かすことによって質的・量的に発展することができます。



③ 保健活動計画・評価

保健活動評価は、本年度実施した結果から、本年度の活動の到達目標に対する評価をおこない、今後の課題を抽出し、次年度の活動に活かすことが必要です。

評価そのものが目的ではなく、手段であることを念頭において進めていきましょう。

4

教育評価について

1) 評価の目的、方法、時期について

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確認し、今後の人材育成計画で新任保健師に求められる能力を段階別かつ計画的に育成していきます。

評価は自己評価を基にプリセプターや指導者とカンファレンスにより、行動目標の進捗状況と今後の課題の確認を、1年目は1か月・中間・最終、2年目は、中間・最終、3年目は中間・最終を目安に新任保健師の成果を客観的に確認を行います。

また、新任保健師の学びの成果をプレゼンテーションできる場の設定を行うことにより、相互に学びを共有しあうことが大切です。

2) 評価対象

(1) 教育目標・方法に対する評価

年度当初に、新任保健師、指導者等とともに計画した目標に対して、どれくらい達成できたかを話し合いながら確認していきます。そのことにより、新任保健師及び指導者に次年度の課題が見えてきます。

その見えた課題が達成できるよう先輩保健師、指導保健師のバックアップができる体制を整備し、新任保健師自身の自己啓発も含め評価の対象とします。

(2) 能力別評価

①基本的能力・行政能力

実績評価・能力評価シート（岡山県版 P40、41参照）

- 職員一人ひとりの発揮した能力を的確に評価し、各職員に評価結果をフィードバックすることにより、自己啓発等を通じた人材育成の促進及び勤務意欲の向上を図ります。
- 面談等を通じて評価者と対象者のコミュニケーションを促進し、組織の目標を職員一人ひとりの行動目標にブレイクダウンすることにより、個人の目標達成を組織の目標達成へと効果的につなげます。
- 職員の資質、能力や勤務意欲の向上、職員の意識改革を通じ、より効率的で、質の高い行政組織への転換を促すため、給与や任用等の人事管理に評価結果を反映させることも視野に入れ、順次取り組みます。

◎実績評価

年度当初に設定した目標に対する達成度や業務計画等を念頭に置いた仕事ぶりを基準に、その成果及び成果を生み出すために行う企画、立案、調整等の手順等を対象として評価します。

◎能力評価

職務遂行行動に表れた職員の保有する知識、判断力等の能力及び取組姿勢等を対象として、日常の行動観察を参考に評価します。

②専門能力

地域保健福祉活動における総合理解（新任保健師到達度チェックリスト）（P42～47参照）

新任到達度チェックリストは、基本的な到達時期の目安を☆で明示しています。

☆1年目、☆☆2年目、☆☆☆3年目に到達したい年数

自己到達度は、5段階評価で、5 十分できた、4 概ねできた 3 できた 2 いまだ少し 1 工夫改善が必要

③保健活動計画・評価、保健事業計画・評価

保健活動を情報収集から企画・実施・評価までの一連のプロセスを、新任保健師の担当業務で経験することで、活動の成果について確認することが必要です。

保健事業計画は、事業1つでも、事業の目的、この事業が地域の社会資源としてどう活用されているのか、事業の成果を確認し、次の事業に活かしていきましょう。



5

ワークシート

1) 目標設定…このシートを1年に1枚、記入して残しておきましょう！

新任者とその指導者が相互に話し合い、到達度の設定、確認及び達成のための支援について確認（アウトカムに向けたカウンセリング）

（例）自分の1年後の目指すべき姿は（どうなりたいか）
そのために何から始めるか（具体的目標設定）

1年目

私はこんな保健師になりたい！（勤務して1か月を目安に書きましょう！）

（目指す保健師・なりたい保健師像）



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？
1年間の具体的な目標を指導者と話し合って立てましょう。

1年間の目標
☆
☆

中間評価

1年間の振り返り（1年後に記入しましょう。） 年 月 日

1年間のまとめと2年目に向けて…

2年目

私はこんな保健師になりたい！（年度当初を目安に書きましょう！）

（目指す保健師・なりたい保健師像）



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？
1年間の具体的な目標を指導者と話し合っ立てましよう。

1年間の目標

☆

☆

中間評価

1年間の振り返り（1年後に記入ましよう。） 年 月 日

1年間のまとめと3年目に向けて…



3年目

私はこんな保健師になりたい！（年度当初を目安に書きましょう！）

（目指す保健師・なりたい保健師像）



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？
1年間の具体的な目標を指導者と話し合っ立てましょう。

1年間の目標

☆

☆

中間評価

.....
1年間の振り返り（1年後に記入しましょう。） 年 月 日

1年間のまとめと次年度に向けて……

2) 新任保健師教育計画

新任保健師教育計画

目指す 保健師像	到達目標	行動目標	教育計画		自己啓発	結果	コメント(評価) 今後の課題
			OJT	OFF-JT			
						新任保健師	新任保健師
						指導者	指導者

新任保健師教育スケジュール

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
自己啓発												
職場内 研修 (OJT)												
カンファ レンス												
職場外 研修 (OFF-JT)												
新任 研修												



3) 保健活動計画・評価表

様式 C

1 保健活動計画 (2 保健活動評価 (年度：所属)

課 題	本年度の到達目標	主な活動計画	評価の視点	結 果	評 価	今後の課題
*ルーチン的な業務ではなく、重点的に取り組むべきものについて、優先順位により取り上げる。	*具体的に記載する。	*到達目標に沿って、具体的な活動計画を記載する。	*到達目標の到達度について、何をもちょう視点をつけるのかという視点を記載する。	*活動計画に対する結果を簡潔に記載する。	*結果に対する評価と併せて、到達目標に対する評価を簡潔に記載する。(評価の視点に基づいて)	*次年度に向けて、また中長期目標に対して、課題を反映させる内容を記載する。
①						
②						
③						
④						
⑤						



保健事業の実施計画書を作成しましょう！

要点を整理し、この計画書1枚に簡潔にまとめ、説明上必要なものは別紙として添付しましょう。

平成 年度 保健事業実施計画書

平成 年 月 日現在

事業名	内容が理解できるような事業名	法的根拠等	
項目	内 容		設 定 理 由
目的	<ul style="list-style-type: none"> 企画の理念・ねらいを文章で記述する。 テーマに沿った目的であることを明らかにする。 理念、施策との整合性、連続性を念頭に置きながら、具体的に明記する。 		<ul style="list-style-type: none"> 施策との関連、特にこの事業の位置づけ・優先順位 (裏づけとなるもの：社会の現状・地域の現状等)
目標	<ul style="list-style-type: none"> 目的を達成するための具体的な条件として、何が必要かを考え簡潔に記述する。 目標の種類（施策の中での位置づけ）、期間（長期・短期）を明記する。 評価指標もここで明記する。 		<ul style="list-style-type: none"> 捉えようとしている対象群の背景・現状・課題から記述する。
(重点的に取り組みたいこと) 地区の目標	<ul style="list-style-type: none"> 地区や校区の活動に特性があり、個別に地区活動とて行う場合に、記述する。 (上段で書ききれぬ場合は、省略してよい。) 		<p>「ポイント」 目的、目標設定について、その根拠となるものを整理し、明確にすることにより、評価の実施が容易となる。</p>
実施内容	対象者		目的・目標を達成するために何故この対象に絞ったか、人数設定の理由等
	案内方法	<ul style="list-style-type: none"> 具体的に明記する。 図表など活用しても良い 	いかに効率・効果的な方法・手段であるか
	場所	<p>ここで示している項目は、基本的なものであり、他に明記する事項がある場合は、適宜追加、又は枠を広げて活用する。</p>	設備・利便性から
	内容		いかに目標が達成できる内容であるかを記述する。
	予算	予算や経費について記述する。	
評価方法	<p>事業の目的・目標から達成度を把握するために事前に明記しておく。 評価の時期：誰がどのような方法(評価方法)で何によって(評価指標)いつ評価を行うかを簡潔に記述する。</p>		

4) 評価

①実績評価・能力評価シート（岡山県版）

（様式第1-3号）

実績評価シート（行政職2級・1級相当職用）

所属		氏名
職名		

【業務計画等】（今期果たすべき役割、取り組むべき課題を記入）

※全角500文字（半角1000文字）まで記入可

（注1）事務分掌の主要部分を盛り込んでください。行政職2級・1級相当職は目標管理により評価を行っていないので、数値等の定量化にこだわる必要はありません。

--

【中間申告】（中間評価時までの実績及び仕事の進め方を記入）

※全角500文字（半角1000文字）まで記入可

--

【最終申告】（最終評価時までの実績及び仕事の進め方を記入）

※全角500文字（半角1000文字）まで記入可

--

要素	着 眼 点	中 間 評 価			最 終 評 価			
		自己 評価	一次評価		自己 評価	一次評価		二次 評価
			着 眼 点 別	要 素 別		着 眼 点 別	要 素 別	
仕 事 の 成 果 (質・量)	1 達成した仕事の量は、予定どおりのものであったか。							
	2 仕事は正確で、満足できるものであったか。							
	3 仕事は自らの工夫も盛り込んだ出来映えであったか。							
	4 仕事は所定の期限内に（予定どおりに）処理したか。							
仕 事 の 進 め 方、改 善・工夫	5 仕事の計画を立て、その手順に従って丁寧に仕事を行ったか。							
	6 仕事の優先度を考え、効率的に仕事を行ったか。							
	7 法令に従うなど、定められた手続・方法で仕事を行ったか。							
	8 関係者に対する適切な連絡、説明や意見聴取を十分に行ったか。							
	9 自分に与えられた役割を十分認識し、最後まで責任を持って仕事をやり遂げたか。							
	10 職場のルール、上司の指示・命令など、日常の服務規律を遵守して仕事を行ったか。							
	11 現状にとらわれず問題意識を持って仕事に取り組み、効果的な業務改善・改革を行い、又は提案を行ったか。							
	12 仕事を進めるに当たって、十分な情報収集を行い、新たな知識・技術を吸収し、次の仕事につなげたか。							
全体評価			0 /10	0 /10			0 /10	

評価の基準

符号	基 準
5	求められる水準をはるかに上回っている。
4	求められる水準を十分満たしている。
3	求められる水準をほぼ満たしている。
2	求められる水準を満たしておらず努力が必要。
1	求められる水準を満たしておらずかなりの努力が必要。

年 度	
区 分	

〔 設定（業務計画等の設定）・中間評価・最終評価のうちから選択 〕

（注2）一次評価者の行う要素別評価については、着眼点別評価を単純平均するのではなく、総合的に勘案して決定してください。

	職 名	氏 名
一次評価者		
二次評価者		



(様式第2・3号)

能力評価シート（行政職2級・1級相当職用）

所 属		氏 名	
職 名			

要 素	着 眼 点	中 間 評 価			最 終 評 価		
		自己 評価	一次 評価	二次 評価	自己 評価	一次 評価	二次 評価
県 民 的 視 点	1 常に県民（地域住民）の立場で仕事を遂行すること。						
倫 理 観 服 務 規 律	2 公務員としての倫理観、服務規律を常に自覚し、厳しく自己管理を行うこと。						
	3 不正に対して毅然とした態度をとるなど、日頃から公正を重んじた行動をとること。						
知 識	4 担当業務に必要な知識・技術を有し、日々の業務に活用すること。						
分 析 力 ・ 理 解 力	5 担当業務上の問題点を見出し、提起すること。						
	6 上司、関係者の話の意図や、資料の要点を正確に理解すること。						
事 務 処 理 能 力	7 仕事の出来栄（内容の充実度、正確性、信頼性等）を確保した取組を行うこと。						
	8 仕事の処理量（速さ、出来高、時間、期限等）を確保した取組を行うこと。						
判 断 力	9 与えられた指示の枠内で、日常業務の遂行に必要な判断を的確に行うこと。						
	10 上司に対し、タイミングよく適切に報告を行うこと。						
計 画 力 ・ 執 行 力	11 仕事を期限どおりに進めるために必要な段取りをつけること。						
	12 業務計画を推進するに当たり、自分なりの工夫を加えること。						
説 明 力 ・ 応 対 力	13 自分の考えを文章や口頭でわかりやすく表現すること。						
	14 相手の立場を考慮し、丁寧に正確な対応を行うこと。						
責 任 感 ・ 積 極 性	15 与えられた仕事は、最後まで責任を持って遂行すること。						
	16 仕事に対して、自主的に取り組むこと。						
	17 困難な仕事にも積極的に挑戦すること。						
	18 自己の専門能力の向上を目指し、自己啓発を行うこと。						
協 調 性	19 周囲に対して進んで協力し、チームワークの向上に努めること。						
全 体 評 価		/	0 /50	0 /50	/	0 /50	0 /50

【対象者へのアドバイス】

一次評価者	職 名		氏 名		※全角150文字（半角300文字）まで記入可
(中間評価)					
(最終評価)					

二次評価者	職 名		氏 名		※全角150文字（半角300文字）まで記入可
(中間評価)					
(最終評価)					

評価の基準

符号	基 準
5	求められる行動が期待を大きく上回ってできている。
4	求められる行動が期待を上回ってできている。
3	求められる行動ができている。
2	求められる行動があまりできていない。
1	求められる行動ができていない。

②地域保健福祉活動における総合理解

地域保健福祉活動

新任保健師到達度

目 標	重 点 項 目 (行政能力・専門能力の行動目標) ☆印の数は、達成したい就職後の年数を表す。	自 己		
		1 年		
		1ヶ月	中 間	最 終
1. 社会人としての自覚を持つことができる。	1. 公務員としての倫理観、公平性を自覚し、電話・面接・窓口対応及び地域での活動が適切に行える。 ☆			
	2. 公務員としての服務規律を理解した上で、それを守り、組織人として円滑な人間関係が持てる。 ☆			
	3. 自己の健康管理ができる。 ☆			
2. 組織の一員としての自覚を持つことができる。	4. 所属する組織の課、部署の機構が説明できる。 ☆☆			
	5. 所属する組織内の専門職や管内の関係機関が説明でき、適切に連携できる。 ☆☆☆			
	6. 保健所・市町村における保健福祉活動の内容を説明でき、その中で自分の担当業務の位置づけ（関連性・役割・法的根拠等）がわかる。 ☆			
	7. 保健医療福祉チームにおける保健師の役割が説明でき、チームの一員として役割を果たすことができる。 ☆☆			
	8. 保健福祉活動における保健所・市町村の役割が説明できる。また、それぞれの役割の違いを理解した上で連携・協働ができる。 ☆☆☆			
3. 報告・連絡・相談が適切にできる。 (コミュニケーションを含む)	9. トラブルやクレームに対して適切に対応、報告を行うことができる。 ☆☆			
	10. 指示されたことは上司・関係者などに期日を守って適切に報告を行うことができる。 ☆			
	11. 指示された事項の意図や内容を的確に理解する。 ☆			
	12. 感じたことや意見（意図）が発信できる。 ☆			
4. 保健活動の法的根拠や活動体制が理解できる。	13. 自分の得意な部分と苦手な部分に分かり、助言を受け入れられる。 ☆			
	14. 活動記録を迅速、適切（事実に基づいたアセスメント、判断、次回の計画等が整理されている）に作成でき、上司に見てもらえることができる。 ☆			
	15. 各事業の根拠法令・実施通知・実施要項・予算の仕組みが理解できる。 ☆☆☆			

地域保健福祉活動

新任保健師到達度

目 標	重 点 項 目 (行政能力・専門能力の行動目標) ☆印の数は、達成したい就職後の年数を表す。	自 己		
		1 年		
		1ヶ月	中 間	最 終
4. 保健活動の法的根拠や活動体制が理解できる。	16. 各事業の内容・流れが理解でき、目標を共有して活動(Plan-Do-See)が展開できる。☆☆☆			
	17. 文書取扱規程がわかり、行政の意思決定手続きを理解している。☆			
5. 行政運営に必要な事務処理能力を発揮できる。	18. 保健事業実施に必要な起案、通知文が適切に作成できる。☆			
	19. 業務に必要な各種行政情報や統計、調査等を把握し、資料の要点を的確に理解し、必要に応じて参照できる。☆☆			
	20. 担当業務の目的・意図を的確に理解できる。☆☆			
	21. 失敗があったときはそれを認め、理由を分析できる。☆☆			
6. 自ら意欲を持って前向きに仕事に取り組める。	22. 困難な事例に助言を得ながら積極的に対応できる。☆☆			
	23. 事業のよりよい目的達成のために工夫点が提案でき、それを企画、立案実施できる。☆☆☆			
	24. 自ら学びたいと思う研修へ参加を希望したり、専門職として自己啓発のための取り組みができる。☆☆☆			
	25. 活動をととして地域の健康課題に関する研究の必要性が理解できる。☆☆			
7. 個別(家族)支援の重要性がわかり、個人・家族・地域集団の生活に適した支援ができる。	26. 個人・家族のニーズを把握し、それに沿った支援ができる。個人・家族のニーズにあわせて適切な支援ができる。☆			
	27. 個別支援において適切な看護技術の提供や判断ができる。☆			
	28. 対象の持つ力を引き出すことができる。☆			
	29. 自分が責任を持ってできる個別ケアの範囲がわかり、困ったときにSOSが発信できる。☆			
	30. 個別支援から出発して、必要に応じて社会資源・社会保障制度を活用できる。☆			
	31. 個人のニーズに合わせて関係機関、組織と連携し、関係者と目的を共有した上で支援の役割分担ができる。☆☆			
	32. 集団や地域のニーズに予防的視点を持って対応できる。☆☆			
	33. 個別支援を重ねる中で地域に共通したニーズを見つけることができる。☆			



における総合理解

チェックリスト

所属 _____

評価 年 月 日 _____

到達度				ワンポイント アドバイス	新任者の振り返り (6か月間の振り返り) (12か月間の振り返り)	支援計画 指導者 コメント
2年		3年				
中間	最終	中間	最終			
				自治研修 (法制執務・政策法務研修)、 文書事務の手引き 岡山県会計関係法規集		
				自治研修 文書事務の手続き		
				各種統計調査 自治研修 (統計解析基礎とエクセル 活用研修・アクセス研修)		
				自己啓発のためのヒント→		
				ニーズとは→ 保健師専門研修→		
				個(家族)を中心とした関わりの 相関図や個の地域でのつながり、 つながっている社会資源と 今後つながる必要のあるもの、 今後新たに創っていく必要のあるもの を考えよう。		

地域保健福祉活動

新任保健師到達度

目 標	重 点 項 目 (行政能力・専門能力の行動目標) ☆印の数は、達成したい就職後の年数を表す。	自 己		
		1 年		
		1ヶ月	中 間	最 終
7. 個別（家族）支援の重要性がわかり、個人・家族・地域集団の生活に適した支援ができる。	34. 集団から得られたニーズを個別支援に発展させることができる。 ☆☆			
	35. 疫学を理解し、日頃の活動や市町村から提出された情報、統計情報等を収集、分析し、取り組むべき健康課題を明らかにできる。 ☆☆☆			
	36. 新たな活動を具体化させるために必要な予算とその流れが理解できる。 ☆☆☆			
8. ヘルスプロモーションを理解した上で、住民との協働活動が展開できる。	37. 住民と話し合うためのアプローチの仕方がわかる。 ☆☆			
	38. 住民と地域のニーズが共有でき、目標を共有した活動ができる。 ☆☆ ☆☆☆			
9. 自分の業務を公衆衛生の理念に結びつけて考えることができる。	39. 情報収集→アセスメント→計画→実施のプロセスに基づき活動が展開でき、評価に沿っての次の活動実践につなげられる。 ☆☆☆			
	40. 地域のあるべき姿を描くことができ、それをもとに活動を見直すことができる。 ☆☆☆			
	41. 活動の評価に基づき、地域に必要な健康づくりシステムの構築や新たな施策の提案ができる。 ☆☆ ☆☆☆			
	42. 各種地域保健福祉計画に参画する意義がわかり、保健師として果たすべき役割が理解できる。 ☆			
10. 健康危機管理への対応方法がわかる。	43. 健康危機管理マニュアルを理解している。 ☆☆			
	44. 健康危機発生時に適切かつ迅速な対応をするため、平常時から地域情報を整えておく。 (自分の地域、担当業務に関する保健医療情報) ☆☆☆			
	45. 指導者の指示に従い、チームの一員として動ける。 ☆			

*重点項目の達成年を☆印で表しているが、項目内容には広がりや深まりが加わるのが大切です。

1年目より2年目、2年目よりはさらに3年目にそれらが加わっていくように話し合ひましょう。

*☆☆1年目、☆☆2年目、☆☆☆3年目に到達したい年数

*自己到達度は、5段階評価で、5 十分できた 4 概ねできた 3 できた 2 いま少し 1 工夫改善が必要



における総合理解

チェックリスト

所属 _____

評価 年 月 日 _____

到達度				ワンポイント アドバイス	新任者の振り返り (6カ月間の振り返り) (12カ月間の振り返り)	支援計画 指導者 コメント
2年		3年				
中間	最終	中間	最終			
				保健所機能強化研修会 (保健情報教育等) 疫学の考え方→		
				自治研修 (法制執務・政策法務研修)		
				ヘルスプロモーション とは→		
				公衆衛生の視点→		
				健康危機管理マニュアル		

6

保健活動に必要な基本理念、基礎知識

1) 健康の概念

健康とは (WHO憲章)

単に疾病や虚弱がないということではなく、身体的、精神的及び社会的に完全によい状態である。

及ぶかぎり最高の健康水準を享受することは、全ての人間の基本的な人権であり、政府はその国民の健康に対して責任を負うものである。



健康なまちづくり、健康な生活の確保…
「健康」という言葉をもう一度確認しましょう。

その概念が共有されていなかったら、
目指す方向性が微妙に違ってきます。



地域で健康づくりを進めるときには、
様々な健康観に出会いますね。
WHOの定義だと高齢になるに従って疾病を持った人や、
障害を持っている人は「不健康」となりますが…

現在ではWHOという「高度の健康」と
「生活基盤となる健康」が分けて考えられています。
健康づくりの観点から、病気にかかってしまった人や、
体が弱くなった人、障害を持っている人の地域での暮らし、
生活を考えていく必要がありますね。



2) 公衆衛生の視点

公衆衛生の扉を開けてみましょう。

「公衆衛生の定義」といえばウインスローの定義を思い出しますね。

【Winslow ウインスローの定義】

公衆衛生とは、社会の組織された努力を通じて、疾病を予防し、寿命を延ばし、健康を増進し、保護するような科学でありアートである。

【公衆衛生の目的】

1. 集団生活で引き起こされる危険性に対して、適切な手段でコミュニティを守ること
2. 広範な社会環境中で、人々が活動しうる能力を高めること
3. 広く様々な可能性を持った個人が働いて成功し、コミュニティの一員としての義務を果たし、成果を享受するような社会を発展させること



公衆衛生は、生活を衛る、生命を衛る、生活環境を衛る、生存権を衛るため、ニーズ指向性の活動、住民の主体的参加、資源の有効活用、協調と統合の実践的活動により、町づくり、地域づくりを行う。

(健康危機管理、ヘルスプロモーションの視点での町づくり、地域づくり)

すべての人々が楽しく元気に生活できるように、自然環境のしくみの中で社会制度やシステム、文化（地域性やそこに暮らす人々の価値観等）に対して予防的かつ継続的に働きかける実践活動であり、人々が資源を活用し仲間と協力しながら自力で目指す姿を実現するのを後押しする活動である。



つまり、「健康」に介入することによって
全ての住民が、健康を改善し、寿命を延長し、
生活の質を改善していくことを
目的とした概念といえます。

自分の活動をこれらの理念と重ね合わせてみたとき、
自らの言葉で「公衆衛生」を説明できたら、
それはあなたが「公衆衛生活動の視点で活動
している」と言えるんじゃないでしょうか。



健康な生活とは（岩永俊博：地域づくり型保健活動のすすめ）

- ①病気や機能障害、悩みなどがなく、主観的にも客観的にも快適な生活を送ることができる
- ②病気や機能障害、悩みなどがあっても、自分自身で対処することができ、社会的にも適応した生活を送ることができる
- ③病気や機能障害、悩みなどがあり、自分自身で対処することができなくても、周囲が支えてくれることにより生活していくことができる

どの段階にあっても、自分の生きがいを持ち、さらに自分だけでなく周囲の人も、よりよい生活を送ることができるように環境に対して働きかけていくことができる

3) ヘルスプロモーション

人々が自らの健康をコントロールし、改善することができるようにするプロセス



ヘルスプロモーションは、
1986年にWHOが提唱したオタワ憲章の
根幹をなす新しい健康戦略のことです。



もっとわかりやすく知りたいなあ…



目指すゴールの実現に向かって坂道を登っていくプロセスで、坂道の角度を低くしたり（環境の整備）登る力を付けたり（ライフスタイルの確立）、周りの人々や専門家の後押し（サポート）が必要ですね。

（ウェルビーイング（旧福岡予防歯科研究会）

ホームページより）

ヘルスプロモーションは、健康を人々が充実した人生を送るため（QOLの向上）の大切な資源と捉え、最終ゴールは住民一人ひとり幸せな人生にあるとしていて次の3点を大切にしています。

- ★主役は住民である
 - ★あらゆる生活の場がヘルスプロモーションの場である
 - ★あらゆる場面に住民が参加すること
- また、ヘルスプロモーションを進めるプロセスで3つのことが重要だとされています。それは…

☆唱道 ☆能力の付与 ☆調停

ヘルスプロモーションを成功させるには、周りの人に自分の意見をわかりやすく伝え、相手の意見をよく聞き、よく話し合って意見を調整し、目指すゴールや合意形成のプロセス（コミュニケーション）が大切です。

=プロセス= ヘルスプロモーション





4) 疫学概念

(資料提供：香川大学医学部教授 買成文彦、同助手 鈴江毅)

疫学とは人間集団を対象として人間の健康およびその異常の原因を宿主、病因、環境の各面から包括的に考究し、その健康の増進と異常の予防を図る学問である。

(1966.「疫学とその応用」を改変)



疫学は「公衆衛生の診断学」とも
言われています。つまり…

この過程で「共通の認識」を得る原理がある
はずで、この原理を「共通の約束事」として
明記したのが「疫学」です。



疫学研究法の種類には以下のものがあるよ。
必要ときには再度勉強してみよう。

- I 観察研究： 暴露要因とその関連を人為的な操作を加えることなく観察のみによって頻度、分布、関連を明らかにする方法
 - 1. 記述疫学： 疾病Xの頻度と分布を、人、場所、時間の面からの正確な記述を行う。
 - 2. 分析疫学： 仮説要因と疾病の関係性を明らかにし、(仮説の検証) その関係性から因果関係を推理する。
 - ① 症例対照研究
 - ② コホート研究
- II 介入研究： 人為的に要因を加除することで、その前後の疾病の発生や予後の変化を実験的に確かめる方法。
 - ① 臨床試験 ② 野外試験 ③ 地域介入試験

健康事象の成立と疫学的3要因の関係

生物学的特性

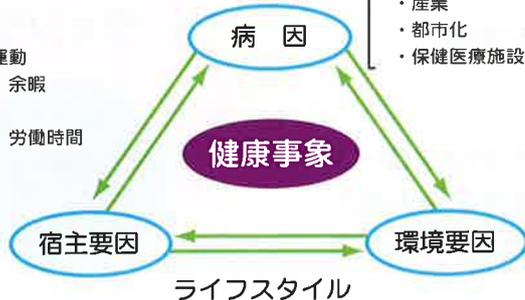
- ・ 性
- ・ 年齢等
- 身体的性状
 - ・ 栄養状態等
- 精神的性状
 - ・ 性格等
- 先天的要因
 - ・ 遺伝
 - ・ 胎児期の感染等
- 抵抗力、免疫
- 生活習慣
 - ・ 食生活
 - ・ 生活活動、運動
 - ・ 睡眠、休養、余暇
 - ・ 飲酒、喫煙
 - ・ 仕事、職業、労働時間
 - ・ ストレス等

生物学的要因

- ・ ウィルス
- ・ 細菌等
- 物理学的病因
 - ・ 放射線等
- 化学的病因
 - ・ 発癌物質
 - ・ 環境汚染物質等

物理学的環境

- ・ 気候
- ・ 大気
- ・ 水等
- 生物学的環境
 - ・ 動植物等
- 社会的環境
 - ・ 政治
 - ・ 経済
 - ・ 文化
 - ・ 戦争
 - ・ 産業
 - ・ 都市化
 - ・ 保健医療施設



大切なこと…活動しながらふりかえること
悩んだり、つますいたりした時、
もう一度ふりかえてみましょう



5) 知っておきたい用語

ここで扱う用語は行政で働く保健師として知っておきたい言葉であり、公衆衛生活動（公衆衛生看護活動）を実践する仲間と言葉の意味を共有しておきたいものの一部です。

ここでは用語の定義を理解するのが目的ではなく、普段から何気なく使っている用語を日頃の活動と照らし合わせてイメージできることを仲間と話し合い、共有できることを目指しています。

◎保健師活動⇔公衆衛生看護活動（本文中では同義語として用いています）

公衆衛生、ヘルスプロモーションの視点が活動のベースとなります。

それを『看護』の視点で活動していくのが公衆衛生看護活動です。

つまり、行政に働く保健師は、『地域を看護する』のであって『地域で看護する』のとは異なります。

公衆衛生看護活動の対象は、『疾病を持った一個人』だけではなく『地域全体』なのです。

看護は『観察』から始まると言われています。

「個人」の健康状態をバイタルサイン等で確認（観察）し、総合的に判断するのと同じように、「地域」の健康状態も観察（主観的・客観的）しなくてはなりません。

併せて個人の生育歴等が今のその人の価値観を形づくるように、地域の歴史が文化や住民の価値観に影響を与えています。過去から現在があり、その延長に未来があることも踏まえましょう。

▲あなたは「地域」の健康状態を把握するとき、どの視点で観察しますか。

何から情報収集しますか。

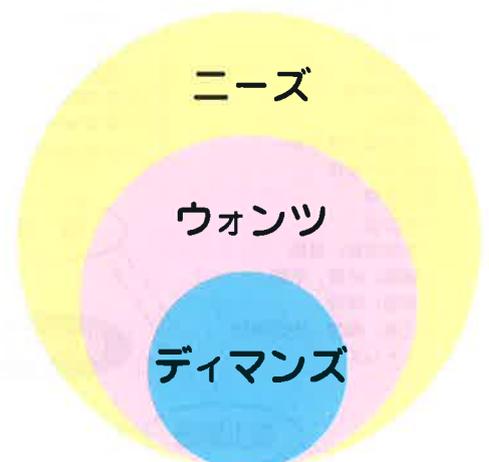
地域の健康課題とその根拠はこうした活動の芽から明らかになってきます。

◎ニーズとは

ニーズとは対象者にとって必要なものであり、その人の要望（ディマンド）と合致する場合とそうでない場合があります。専門家が必要性を感じていても対象者本人にその意識がなければ、先には進みません。そこから支援は始まっています。

▲対象者のニーズとディマンドが合致しないとき、あなたはどうしますか。

（参考）一般的な人間の基本的欲求としてA.Hマズローは「欲求の五段階説」を提唱しています。個人のニーズを把握する際にはベースとなる理論のひとつです。





【ニーズ、ウォンツ、ディマンズとその関係】

ニーズ（Needs：必要性）

生活上必要なある充足状況が奪われている状態

ウォンツ（Wants：欲求）

そのニーズを満たす「特定のものが欲しい」という欲望

ディマンズ（Demands：需要）

購買（導入）能力と購買（導入）意志に裏付けられた「特定のものに対する」ウォンツ

◎連携とは

公衆衛生活動はチームで行っています。

チームには同業種（例：保健師のみ）のチームと異業種（住民を含め異なる職種）のチームがあります。チームがひとつにまとまり目的に向かって最大の力を発揮するためにはチームワークが重要です。

チームワークを発揮するためには何が必要なのでしょうか。

- 目的が明確であり、メンバー全員がそのことを理解し、そこを目指している。
（メンバー同士の気持ちがチームとしてひとつになっている。）
- 自分の専門性や役割、責任の範囲を理解すると併せて、他のメンバーの専門性や役割等を理解している。（可能な範囲でカバーもできる）
- メンバー同士のつながりができており、協力・協働できる。
（互いのことをよく知っている。何でも言い合え相談できる。）

これらの実践がチームワークであり、『連携』です。つまり『連携』は目的ではなく手段です。「ある目的の達成のためにチームがまとまり、それぞれの専門性を活かしながら役割を果たす」ために欠かせないものなのです。

▲あなたは同じチーム（同業種、異業種）のメンバーと『連携』がとれていますか。



岡山県新任保健師実践プログラム策定の動き

平成9年度、「新たな地域保健に対応した保健婦現任教育のあり方」
(保健婦現任教育プログラム)の作成



新しい地域保健福祉対策を総合的に推進するため、保健所保健師に必要な能力(知識・技術)を日常業務の中で高めていく方針に基づいた活動の展開を目指した。



その後の岡山県行財政改革による県、市町村保健師の役割の明確化
平成13年度、対人保健業務の組織・人員の集約化による9保健所体制
「地域における保健師の保健活動について」(平成15,10,10 厚生労働省健康局長通知)
今後、検討されている介護保険制度・老人保健事業の見直し、医療制度改革に関連した生活習慣病対策の見直しの検討等、国、県、市町村の役割から考え、地域保健行政のあり方までの検討が必要である。



同時に、住民ニーズに基づいた効果的・効率的な健康政策の推進が求められ、地域保健従事者にも、新たな健康問題に対応するための専門的な実践能力や、地方分権にふさわしい幅広い行政能力を備えた人材育成が緊急の課題となっている。



平成15年度に国で検討された「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書」を参考に、時代が求める岡山県内の行政に働く新任保健師について備えておくべき能力(基本能力、行政能力、専門能力)について検討を重ねた。



公衆衛生に携わる専門職として全体像を捉えたあるべき姿を目指す。
本来は、現任教育すべてに関与するものの作成をめざし、地域保健関係職員すべてに持たせたい理念もある。



まず、新任期に焦点をあてよう。



新任期に必要な個別支援から集団、地域づくり等の内容を加え改訂を行う。

引用文献・参考文献

- 1) 岡山県：新たな地域保健に対応した保健婦現任教育のあり方(保健婦現任教育プログラム)、1998
- 2) 岡山県：岡山県人材育成基本方針、2005
- 3) 新任時期の人材育成プログラム評価検討会、新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書、2006
- 4) 岡山県新任保健師プログラム策定検討会：新任保健師実践プログラム、2005
- 5) 市町村保健活動の再構築に関する検討会：市町村保健活動の再構築に関する検討会報告書、2007
- 6) 厚生労働省：保健師教育の技術項目の卒業時の到達度について、2008
- 7) 長江弘子：保健師必携こう書けばわかる! 保健師記録、医学書院、2004
- 8) 厚生労働省：医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン、2004
- 9) 久常節子編：地域看護学講座5 地域活動計画と評価、医学書院、2000
- 10) 新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会：新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書、2004
- 11) 財団法人日本公衆衛生協会：指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書、2007
- 12) 財団法人日本公衆衛生協会：保健師2007年問題に関する検討会報告書、2007
- 13) 岩永俊博：地域づくり型保健活動のすすめ、医学書院、1995
- 14) 在宅福祉サービス従事者の職場内研修のあり方に関する調査研究委員会：福祉の「職場研修」マニュアル ～福祉人材育成のための実践手引き～、1997



● 新任保健師実践プログラム策定検討会名簿

所 属	職 種	氏 名
市町村保健師研究協議会副会長 (笠岡市役所 保健師)	保 健 師	高 橋 明 子
東備保健所 総括副参事	保 健 師	水 元 千 都 江
倉敷保健所 主 幹	保 健 師	水 嶋 明 子
阿新保健所 保健課長	医 師	則 安 俊 昭
津山保健所 総括副参事	保 健 師	柴 田 テル子
勝英保健所 副参事	保 健 師	大 谷 美 佐 恵
中央児童相談所 副参事	保 健 師	高 橋 千 枝
健康対策課 主 査	管理栄養士	高 原 一 恵
津山高等技術専門校 主査	保 健 師	小 河 ト シ
健康対策課 総括副参事	保 健 師	植 野 真 寿 美
保健福祉課 総括参事 主 幹 主 査	事 務 保 健 師 保 健 師	吉 松 裕 子 山 野 井 尚 美 西 尾 恵

● 指導・助言

京都府立医科大学医学部看護学科 教授	福 本 恵
--------------------	-------

● 平成20年度新任保健師実践プログラム改訂検討会名簿

所 属	職 種	氏 名
岡山保健所 総括副参事	保 健 師	田 中 富 子
東備保健所 総括副参事	保 健 師	国 末 房 子
倉敷保健所 総括副参事	保 健 師	梅 島 玲 子
井笠保健所 総括副参事	保 健 師	高 橋 千 枝
高梁保健所 総括副参事	保 健 師	大 野 鶴 代
新見保健所 副 参 事	保 健 師	谷 口 住 子
真庭保健所 総括副参事	保 健 師	勝 浦 み どり
津山保健所 総括副参事	保 健 師	美 甘 妙 子
勝英保健所 総括副参事	保 健 師	難 波 美 枝 子
保健福祉課 副 参 事	保 健 師	植 野 真 寿 美

M E M O

Lined area for writing the memo content.



編集・発行

岡山県保健福祉部 保健福祉課

〒700-8570 岡山市北区内山下二丁目4番6号
TEL (086) 226-7317 FAX (086) 234-2456