



和歌山県
新人保健師人材育成ガイドライン

平成25年9月
和歌山県

新人保健師人材育成ガイドライン作成にあたって

本県においても急速に少子高齢化が進行する中で、健康づくりなどの予防が重要となり、また新型インフルエンザ等の感染症や災害など様々な事象に対する健康危機管理が必要となっており、市町村や保健所に従事する保健師の果たす役割はますます大きくなっています。

二十数年間、保健所長として公衆衛生行政に携わった経験から、地域保健を推進する上で、保健師の方々は同じ視点や目標に向かって考え、行動する大切なパートナーでした。

“健康でありたい”は誰もが望むことですが、個人の努力だけでは困難なこともあります。そんな時、保健師はその専門性を発揮して個人を支え、地域を動かすことができる非常に重要な役割を担っていると考えます。そのような重責を持つ保健師の育成は、地域の住民はじめ全ての関係機関が望むところです。そして、その育成に先輩保健師の皆さんが努力されることは、とても大切なことと思います。それは新人教育に携わりながら、指導者も共に成長できると確信するからです。

最近、全国の市町村では業務多忙となる中、保健師が地区診断や計画策定も十分に行われていないとの現状が報告されています。このガイドラインでは、『保健師は、常に地域を「みる」「つなぐ」「動かす」を意識して行動する』と書かれています。全ての保健師がこの機会に、原点に戻り、こうあるべき、こうありたい保健師像を思い描き、ともに行動するすばらしいスペシャリストとして成長されますことを期待します。

平成25年9月

和歌山県福祉保健部
健康局長 野尻 孝子

目 次

1	はじめに	1
2	ガイドラインの基本方針	2
3	和歌山県の保健師活動	4
4	保健師に求められる能力	6
5	新人保健師に向けて	11
6	指導保健師に向けて	21
7	教育担当保健師に向けて	27
8	必要な能力獲得のための体制	29
9	保健師になって良かった体験談	34
10	おわりに	36
11	様式集	37
12	資料	43
	1) 現任教育の法的根拠	
	2) 新人看護職員研修ガイドライン(平成23年2月厚生労働省)	
	3) 「黒いカバンで」の由来	
	4) 新人保健師人材育成ガイドライン検討委員会	
	5) 引用・参考文献	



12 資料 3)「黒いカバンで」のレコード盤

1. はじめに

和歌山県では、昭和32年から保健所保健師が市町村に駐在し市町村保健師と協働して地域における保健衛生の向上を目指し、地域住民の健康のレベルアップに貢献してきました。このような歴史の中で、社会情勢の変化、様々な制度や法律の改正、健康危機管理等、保健師が地域で対応する健康課題は、複雑多様化・困難化しています。さらに、保健師の教育課程も変化してきました。

保健師の活動自体も地区分担から業務分担が進められ、職域拡大に伴う分散配置がなされてきました。平成25年4月の「地域における保健師の保健活動について（健発0419第1号厚生労働省健康局長通知）」では、保健師が担当地区に責任をもって活動する「地区担当制を推進すること」とされています。

保健師は、果たすべき役割を認識した上で、住民、家族及び地域の健康課題を主体的に捉えた活動を展開していくことが重要となっています。

また、住民一人ひとりが生き生きと暮らせるように、生活者としての価値観、人権を尊重することを基本に、人々の生命、健康、生活に深く関わり、予防を重視した支援を行うことが必要であります。

職業人として第一歩を踏み出した新人保健師は、公衆衛生の担い手として、より高い専門性と実践能力を身につけ、自立及び自律的に活動することがこれまで以上に求められています。

本ガイドラインは、市町村・保健所の勤務にかかわらず、新人保健師が主体的に保健活動を考え、日々前向きに活動を行えることを目的としています。

さらに、全職員が新人保健師に関心をもち、育成する意識を高めると共に職場内外の研修を強化することで、住民サービスの向上を図ることを目指し、県内の各職場において活用されることを希望します。

2. ガイドラインの基本方針

新人保健師は、社会状況の変化や多様な住民のニーズに応えられ、保健サービスを提供できる実践能力を習得する。本ガイドラインは、指導保健師、教育担当保健師だけでなく、全職員が、新人の育成を通して共に成長することを目指している。自己啓発も含めて、継続した現任教育の必要性を組織内において共通認識し、各自治体の人材育成の理念や基本方針に基づいた研修体制を整えることを推進する。（参考「表1」和歌山県職員の人材育成）

1) 対象者

(1) 新人保健師

免許取得後に初めて保健師として就業する職員であり、本ガイドラインでは、就業後5年以内の保健師を対象としている。

(2) 指導保健師

新人保健師に対して、身近で保健師活動に関する指導、評価等を行う者であり、5年以上の業務経験がある中堅の保健師を対象としている。

(3) 教育担当保健師

新人保健師の育成方針に基づき、研修の企画、運営の中心となり、新人保健師の指導、指導保健師への助言及び指導を行う。管理的立場の保健師が教育担当保健師として望ましい。県立保健所では課長及び主任クラスの保健師であり、市町村では統括的な役割を担う保健師である。

2) 活用方法

本ガイドラインは、新人保健師を支えるために、新人保健師に向けて新人期に身につけてほしいこと、直接指導を行う指導保健師の役割、教育担当保健師の役割、指導体制のあり方について記載している。

文中の  は、平成24年度に実施した新人保健師のアンケートから得られた「新人保健師の声」を記している。

表1 和歌山県職員の人材育成について（めざすべき人材像 必要な資質及び能力）

(1) めざすべき人材像

- ① 公僕としての高い倫理観をもちながら、職務を着実に遂行することのできる職員
- ② 業務の改善に積極的に取り組むことのできる職員
- ③ 時代の流れに的確に対応しうる創造性豊かな職員
- ④ 行政運営の基本理念を認識し、明確な目標をもって効果的、効率的に職務を遂行できる職員

(2) 必要な資質及び能力

- ① 高い倫理観と使命感
全体の奉仕者であるという公僕としての高い倫理観と、県民の負託に応えうる高い使命感
- ② 県民の視点に立った姿勢
県民の視点に立って、高い意欲と情熱を持って職務に取り組む姿勢
- ③ チャレンジ精神の姿勢
前例にとらわれず、新たな行政の課題に積極的にチャレンジする姿勢
- ④ 組織経営感覚^{*}、コスト意識、業務遂行能力
職務上必要な知識や技能、態度を有し、組織経営感覚、コスト意識をもって業務の遂行及び業務の改善に積極的に取り組むことができる能力
- ⑤ 政策形成能力、法務能力
行政を取り巻く環境変化を認識し、時代を先取りできる政策形成能力、また、常に法的思考を持って業務に取り組むことができる法務能力
- ⑥ 目標による管理能力
職員参加の明確な目標設定と効果的な進行管理を推進するため、部下と目的、目標を共有し、意欲を引き出すことができる管理能力

※「組織経営感覚」とは、事業目的を達成するために継続的、計画的に意志決定を行って実行に移し、事業を管理・遂行していくことを意識できること

3. 和歌山県の保健師活動

1) 和歌山県の保健師活動

年	県内の保健師の動き	年	県内の保健師養成の動き
昭和	<p>15 乳幼児一斉健診にあたって県が巡回保健婦を委嘱（保健婦の登場）</p> <p>32 保健婦駐在規定の制定 （県下43区保健婦駐在規定の制定） <div style="border: 1px dashed black; padding: 2px;"> 県保健所保健婦が市町村に駐在し市町村保健婦と協働し、地域における保健衛生の向上を担っていた。 </div> </p> <p>33 国保保健婦会結成</p> <p>50 駐在保健婦実績発表会開始 <div style="border: 1px dashed black; padding: 2px;"> 「現 保健師等業務実績発表会」で、昭和54年度には市町村保健婦も加わり駐在保健婦市町村保健婦実績発表会と名称変更し、昭和57年度は、保健婦業務実績発表会と改名し和歌山市も含む県下の行政保健婦の発表会 </div> </p> <p>61 保健婦駐在制度廃止 （昭和61年3月）</p> <p>62 県立保健所で保健婦のみの保健指導課設置</p>	昭和	<p>28 県立高等看護学院 保健学部設置 （修業期間 8か月、定員20名）</p> <p>42 県立高等看護学院 保健助産学部となり保健婦養成は、助産婦養成と合同 （修業期間 1年）</p> <p>55 県立高等看護学院 保健学科となる。保健助産学部を分離 （修業期間 1年、定員15名）</p> <p>58 県立高等看護学院 保健学科 （定員20名）</p>
平成	<p>9 県立保健所機構改革 （保健師は、3課に配置） 和歌山市センター化（保健師は、保健所、中・西・南保健センターに配置） 県に保健士（男性）入庁 ※平成5年保健師助産師看護師法一部改正に伴い、男性にも資格取得可</p> <p>10 県振興局体制に機構改革</p> <p>11 県振興局健康福祉部の福祉課に保健婦配置（保健所兼務）や県精神保健福祉センターに配置等職域の拡大 市町村でも介護保険法施行準備のため福祉分野の課へ保健婦が配置されるようになる</p> <p>14 「保健婦」→「保健師」 （保健師助産師看護師法の一部改正）</p> <p>16.10～18.3 市町村合併 （県内50市町村から30市町村に）</p>	平成	<p>16 県立医科大学 保健看護学部開設 （平成16年4月）</p> <p>19 県立高等看護学院保健学科閉校 （平成19年3月）</p>

2) 和歌山県の保健師の状況

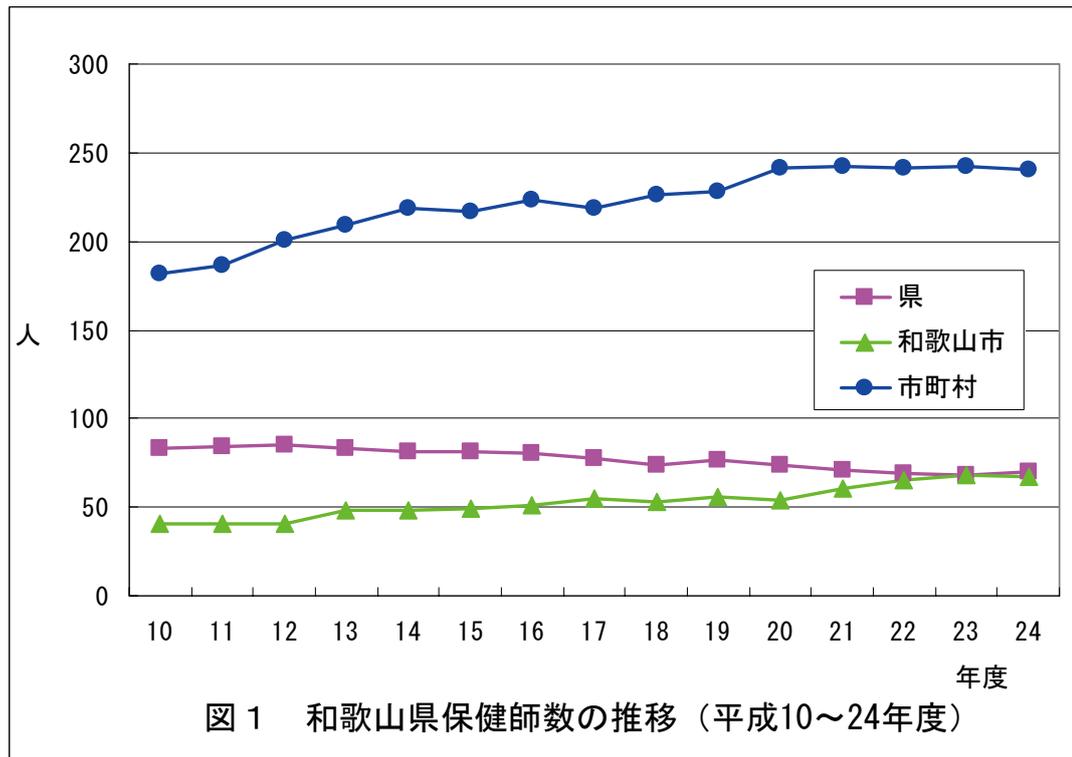


表2 和歌山県の保健師数の推移 (人)

年度	総数	県	和歌山市	市町村
10	306	83	41	182
11	311	84	41	186
12	327	85	41	201
13	340	83	48	209
14	348	81	48	219
15	347	81	49	217
16	354	80	51	223
17	352	78	55	219
18	353	74	53	226
19	361	77	56	228
20	369	74	54	241
21	374	71	61	242
22	375	69	65	241
23	378	68	68	242
24	377	70	67	240

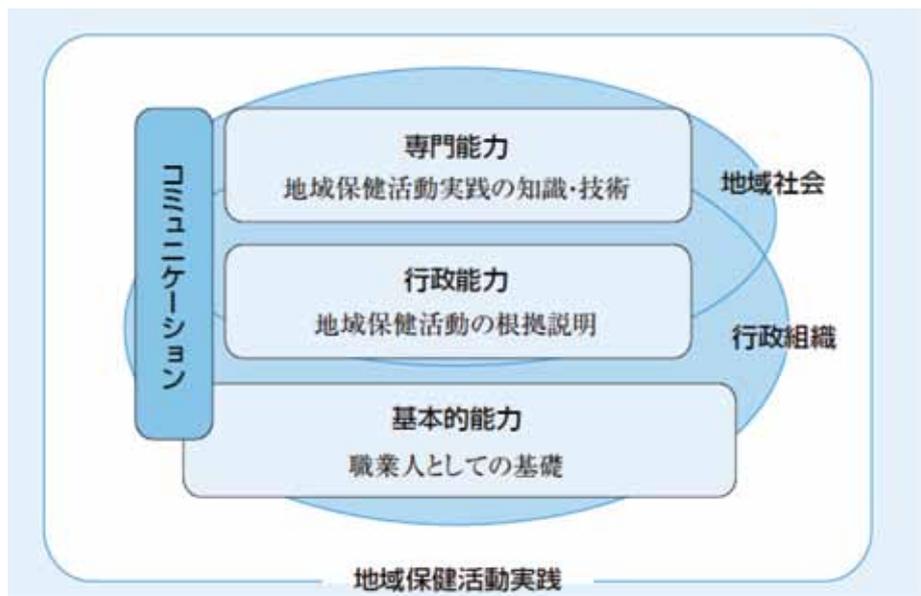
市町村保健師は増加傾向にある。平成24年度では、和歌山市と県保健師がほぼ同数となっている。

4. 保健師に求められる能力

保健師に求められる能力として「平成18年3月新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書」では、次のように述べられている。

地域保健活動は、多様な地域の健康課題に対し、行政として施策化やサービス提供を行うものである。活動の対象は個人・家族、集団、組織、地域社会と多様であり、健康な人々への教育的な活動から予防、早期発見、リハビリテーションと多彩である。～中略～

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、重要である。基本的能力は職業人としての基盤となる能力であり、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地域保健活動が実践される。



地域保健活動実践能力の構造

以下に、「保健婦・保健士現任教育（研修）指針 平成10年3月 和歌山県」を基に、検討委員会で検討された“保健師に求められる能力と役割”について示す。

検討委員会で出された意見を  で記している。

1) 保健師に求められる能力と役割

保健師は、住民への保健サービスの提供を通して地域の実態を把握すると共に関係機関からの情報、統計資料や調査・研究の結果を活用して、地域の健康問題を明らかにする。明らかになった健康問題を解決するために計画を策定し、予防的な活動を行い、住民や関係職種と協働しながら、ネットワーク化、システム化を促進し、施策化することにより、公衆衛生の向上を図る活動を行う。

(1) 実態把握(地区診断)

家庭訪問等の保健サービスを提供することを通して地域の情報を把握することや、統計資料または保健医療福祉関係者等から保健・医療・福祉に関する情報を収集すると共に、環境を含めた地域の健康問題を総合的に分析する。

さらに、分析・解釈された情報を、住民を含む関係機関に提供する。



- ✓ 地域に出て地域をみる力が必要
- ✓ 地域に身をおいて、地域の雰囲気を知ること必要
- ✓ 虫の目（細かくみる）、鳥の目（全体をみる）、魚の目（流れをみる）が必要
- ✓ 住民の声を聴くことから始める
- ✓ 地域のキーパーソンを見つけて話を聞く（情報を得る）

(2) 計画策定・評価

明らかになった健康問題を保健・医療・福祉等に関する計画に反映させる。また、作成された計画は適時見直す必要があることから、計画の進行管理をすると共に、達成度の評価を行う。

評価を行うためには、評価指標及び評価方法をあらかじめ計画策定時に作成しておく必要がある。



- ✓ 点を線に、線を面につなぐ
- ✓ 個別事例を地域の施策と関連づけて考える
- ✓ 目的・目標を設定する
- ✓ 評価結果を共有する

(3) 相談・支援

住民の思いやニーズを受け止め、相談に応じると共に関係者の協力を得て住民が主体的に健康の保持・増進ができるように支援する。



- ✓ コミュニケーション能力
- ✓ 個人・家族への支援能力
- ✓ 地域のサービスを活用し、コーディネートする能力

(4) 教育・普及啓発

住民、ボランティア、地域のリーダーに対し、予防的な視点に立ち、健康の保持・増進及び住民の主体的な社会参加の観点から、計画的に健康教育や広報活動を行う。



- ✓ プレゼンテーション能力
- ✓ 地域の人材を発掘する能力（各教室からリーダーを見つける）
- ✓ 各教室の運営を、自主活動に結びつける能力

(5) 調整・ネットワーク化

健康ニーズの複雑多様化に伴い、総合的に問題解決を図る必要があり、そのためには、住民を含めた保健・医療・福祉等の関係者を調整することが必要である。

また、関係機関や関係者と連携し、ネットワーク化を図ることが必要である

- ✓ 住民と関係者をつなげる力
- ✓ 関係機関、関係者と連絡調整をする力
- ✓ コーディネート能力



(6) システム化・施策化

既存の社会資源や施策が地域の人々の健康水準を向上させるために有効なものであるかを検討しながら、新たな社会資源の開発やシステム化・施策化を進める役割を担っている。

- ✓ 住民に不足しているサービスや資源を提案する
- ✓ 関係者に必要性を説明する能力が必要
- ✓ 施策化するには、長期的な視点で考える
- ✓ 実績をいつでも関係者に説明できるように準備しておく



(7) 健康危機管理

新しい感染症や災害時等の健康危機に迅速に対応することが求められている。健康危機の発生時に対応するほか、日頃より広域的な健康危機管理体制を整え、さらに回復期にも継続して対応することが求められている。

- ✓ 平常時の活動が健康危機管理対応時の基礎となる
- ✓ 平常時から健康危機管理体制を整えることが必要
- ✓ 健康危機対応時は、指示命令系統に沿った自分の役割を認識し自立・自律的に動く
- ✓ 健康危機管理対応時においても、従事者の健康管理は必要



(8) 調査・研究

活動した内容を振り返り、また評価することが、専門職としてのスキル向上になる。評価を活かし今後の方向性を検討することが、住民サービスの向上につながる。

- ✓ 完璧なものを目指すのではなく、できそうなことから始める
- ✓ 先輩に相談したり、大学の先生を頼ったりして調査・研究のコツをつかむ
- ✓ 自分の活動の手ごたえが得られ、自信と意欲がわく
- ✓ 業務に追われるのではなく、仕事をまとめることや調査・研究することで新たな課題が見えておもしろい



(9) 基本能力

自治体の方針に基づき、チームワークを高めながら、職務を遂行していくための職業人としての基盤となる能力である。公務員としての自覚・責任や職場のマナーとルールを守り、助言を求める能力である。

(p 15 「様式3」を参考)

- ✓ 笑顔、時にはユーモアも
- ✓ 失敗を恐れぬタフさ
- ✓ 自分の感性を磨き、気づく力
- ✓ フレキシブルな対応能力 が必要



5. 新人保健師（就業後5年以内の保健師）に向けて

新人保健師が地域保健に従事しての5年間は今後の職業生活の基盤形成期であり、地域保健におけるものの見方や考え方、基本的な専門の知識・技術を獲得する時期である。

新人保健師自身が記入する、保健師実習経験シート（様式1）、新人保健師の目標シート（様式2）、基本能力に対するシート（様式3）、到達目標に対する評価シート（様式4）と保健師業務を豊かにする方法を例示している項がある。これらのシートを記入するにあたっては、指導保健師や教育担当保健師と十分に話をし、お互いの考えを理解することが大切である。

「こんな保健師になりたい」というビジョンをもち続け、それに向けて自分の成長目標・計画を作成することが必要である。

【こんな専門職になりたい】

- ✓ 相談者のニーズを正確に理解して、的確な答えを提供できる
- ✓ 日常の活動を通して地域の課題を見出し、事業等に反映していけるようになりたい

～平成24年度新人保健師研修会のアンケートから～

1) 各シート(様式1～様式4)の活用方法(例)

入職時

様式1 「保健師実習経験シート」	学生時代の実習経験を把握
↓	
様式2 「新人保健師の目標シート」	目標シートを記入し、目標設定

3カ月目

↓	
様式2 「新人保健師の目標シート」	目標シートの振り返り
↓	
様式3 「基本能力に対するシート」	基本項目の確認

目標に近づけ
ましたか？

6カ月目

↓	
様式2 「新人保健師の目標シート」	目標シートの振り返り、目標の見直し
↓	
様式3 「基本能力に対するシート」	基本項目の確認
↓	
様式4 「到達目標に対する評価シート」	状況把握

12カ月～5年

様式2 「新人保健師の目標シート」	目標シートの振り返り、目標の見直し
様式3 「基本能力に対するシート」	基本項目の確認
様式4 「到達目標に対する評価シート」	状況把握

2) 学生時代の実習経験について(保健師実習経験シート 様式1)

新人保健師の担当業務や、保健活動の目標設定及び計画するための資料となる。
新人保健師が、学生時代にどのような実習を経験してきたのかを記入する。

(1) 内容

各事業を領域別、対象別に記入する。経験状況については「実施」「見学」欄に○印を記入し、「経験件数」等を対象事業ごとに記載する。備考欄を設け、実施した内容の詳細及び問い以外に経験したことを記入できるようにしている。

① 家庭訪問

母子・成人・高齢者等と領域を分け、「実施」「見学」別と何件経験したのかを記入する。

② 健康診査

乳幼児健康診査、成人の健康診査について記入する。

③ その他

健康相談、健康教育、グループ支援、会議・連絡・調整、施設見学、地区診断は事業ごとに領域別に分け、実施状況を記入する。

(2) 記載時期

保健師として就業を開始した時に記入する。就業開始後も新人保健師の経験状況を知る資料として活用できる。

3) 新人保健師の目標シート(様式2)

ビジョン(自分の願いや思い、心に描く像、展望)を達成するための達成目標、達成方法を考える。短期目標・長期目標に分けて(複数枚となる)、記入しても良い。

新人保健師の目標シート (目標時期 平成 25 年 8 月)	記入例
ビジョン (自分の願いや思い、心に描く像)	
住民に相談される保健師になりたい。	
↓	
具体的な達成目標 (1つに絞みましょう。)	
地域のお母さんに「また来てほしい」と言われる。	
達成方法	
・ 自分の名前を覚えてもらうように、毎回自己紹介する。 ・ 健康教育時は、参加者の名前を覚え、名前で呼ぶ。	
氏名 ○○ ○○ 作成 平成○○年 ○月 ○日	

保健師実習経験シート(様式1)

記入例

他の職場経験や他の職場での保健師経験 無 有 期間、内容等 H23-25 ○○病院 看護師

① 実習場所および実習期間について、あてはまる数字を丸で囲み、()には数字を記載して下さい。

①保健所:(1)週間/()日 ②市町村(保健センター):(2)週間/()日 ③事業所(産業):()週間/(2)日
4. 学校(小・中・高):()週間/()日 ⑤その他(作業所): ()週間/(3)日

② 実習内容について、あてはまる □欄に○印を入れ、()には対象・名称・件数を記入し、備考には実施した内容の詳細および問い以外に経験した事を記載して下さい。

活動方法	領域	対象・名称	実施	見学	備考	
家庭訪問	母子	妊婦			件数()	継続訪問を行った うち1件は、見学のみ
		新生児・乳児	○	○	件数(2)	
		要観察児			件数()	
		その他()			件数()	
	成人	(健診後のフォロー)	○	○	件数(3)	
	高齢者	(一人暮らし)		○	件数(1)	
	精神	()			件数()	
	難病	(パーキンソン)		○	件数(1)	
	結核	()			件数()	
その他	()			件数()		
健康診査	母子	4か月健診		○	問診、計測を行い、カンファレンスに参加した 健診後、保育所への連絡に同行した	
		10か月健診	○			
		1歳6か月児健診		○		
		3歳児健診		○		
		2次健診				
	その他()					
	成人	特定健診	○			問診、血圧測定、身体測定を実施した
	がん検診					
	その他()					
健康相談	母子	(育児相談、親子教室)		○	血圧測定 スポーツに参加し、メンバーと交流した 窓口において、電話相談、申請業務を見学した	
	成人・高齢者	(地区巡回相談)	○			
	難病	()				
	精神	(デイケア)	○			
	その他	()				
健康教育	母子	(妊婦教室)		○	テーマ「事故予防」対象：育児サークル20名	
		(育児教室)	○			
	成人	()				
	高齢者	(認知症予防)		○		
	その他	()				
グループ支援	自主グループ	母子			イベント準備のための調理実習に参加した	
		健康づくり・介護予防				
		患者・家族会				
		食生活改善推進員	○			
	地区組織活動	母子保健推進員		○		
		健康づくり推進員				
		民生委員・主任児童委員				
		老人会・婦人会				
その他	()					
会議 連絡・調整	事例検討	(要介護者)		○		
	保健師連絡会	(管内保健師研修会)		○		
	関係機関	(在宅ケア会議)		○		
	その他	()				
施設見学	(児童デイサービス)			○		
			実習地	モデル		
地区診断	情報収集	既存資料	○	○	地区診断は、実習地以外のモデル地域データのみを用いて演習した	
		地区踏査	○			
	アセスメント	地域の特性		○		
		健康課題		○		

4) 基本能力に対するシート(和歌山県職員が実施している項目 様式3)

各自治体で使用している様式を使用する。ここでは、和歌山県が実施している項目を参考に掲載する。

5) 到達目標に対する評価シート(様式4)

保健師に求められる機能を果たすためには、業務経験を積みながらステップアップを重ね計画的に能力を伸ばすことが必要である。

今回、計画的な資質の向上を図る一つの方法として、必要な能力を獲得するための到達目標を設定した。

到達目標に対する各評価については、到達目標を達成できているかどうかを明らかにするため、次の5段階で確認することとしている。

- | | | |
|---|---|---------------|
| 5 | = | 自立してできる |
| 4 | = | 少しの支援があればできる |
| 3 | = | かなりの支援があればできる |
| 2 | = | できない |
| 1 | = | 経験がない |

この段階別の到達目標は、あくまでもおおよその基準であり、日々の活動のチェックリストとして、定期的(6カ月、1年、2年、3年、4年、5年)に活用し、自分の能力がどこまで到達しているかを振り返るために活用する。

評価シートを新人保健師、指導保健師及び教育担当保健師の立場で利用し、お互いに検討する資料とすると共に、達成目標を共有するための一つ的手段として活用する。

その際には、自己評価のみでなく、指導保健師や教育担当保健師等上司や先輩と共に評価することが望まれる。

(1) 確認項目

- ① 実態把握
- ② 計画策定・評価
- ③ 相談・支援
- ④ 教育・普及啓発
- ⑤ 調整・ネットワーク化
- ⑥ システム化・施策化
- ⑦ 健康危機管理
- ⑧ 調査・研究

【参考】

和歌山県職員が使用している基本的事項

様式3

基本能力に対するシート

記入例

		7月	9月	月	月	月	月	月	月
基本的事項									
○公務員としての自覚・責任									
公務員としてのモラルを持ち、法律を遵守するとともに、規則やルールに従い、行動している	B	B							
○職場のマナーとルール									
職場にふさわしい身だしなみをしている	A	A							
誰に対しても、自分の方からすすんで挨拶ができています	B								
名前を呼ばれたら、きちんと返事をしている	A								
決められた時間に仕事を始められる体制をとっている									
勤務時間中と勤務時間外のけじめをつけている									
席を離れるときは、周りの人に行き先や用件を伝えている									
机の上や文書棚等の整理整頓ができています									
○来庁者・電話応対									
来庁者に対して、親切、丁寧に応対している									
電話が鳴ったら、速やかに出て、所属と名前を名乗っている									
伝言はメモをとり、正確に伝えている（誰に、何時、誰からなど）									
電話をかけるときは、用件を整理し、相手の都合を確認している									
○報告・連絡・相談									
結果の報告はもちろん、進捗状況等の中間報告を行っている									
状況の変化や問題が起こったときは、すぐに上司や先輩に報告している									
報告は、結論、理由、経過の順で、要領よく行っている									
○業務遂行能力									
所属や自分の業務の目的、内容を理解している									
上司や先輩の指示に従って、確実に業務を進めている									
上司から指示されたとき、分からないことはその場で確認している									
やるべき業務をきちんと把握し、優先順位をつけて確実にこなしている									
上司から指示を受けた期限や業務の処理期限をきちんと守っている									
業務は、正しく早くをモットーに、工夫しながら効率的に行っている									
○自己啓発・情報収集									
国や他の自治体、民間の動きに関心を持ち、情報を得よう心がけている									
担当業務に役立ちそうな知識や情報を、新聞・雑誌・書籍等で勉強している									
○執務能力									
起案文書等の諸文書の作成ができる									
パソコンや事務機器の操作ができる（文書作成・表計算、イントラ等）									

A：よく実行している（よくできている、よく理解している）

B：ほとんど実行している（ほぼできている、ほぼ理解している）

C：指導・助言中であるが、努力が必要（実行していない、できていない、理解していない）

D：まだ指導・助言していない

和歌山県職員は、指導職員となった職員が、新規採用職員に対して、どのような項目を習得する必要があるのかを十分説明し、確認している。

到達目標に対する評価シート（様式4）

機能を果たすための能力	到達目標	自己達成度					指導者意見 (サイン)	記入例
		1年	2年	3年	4年	5年		
		6M	12M					
実態把握	個人、家族の援助に必要な情報を収集し、住民の生活や健康状態を明らかにできる。	4	4				(1年目) 情報収集は、支援の上で基本となります。個別対応がないが、疑問に感じている相点を引き続き大事にしてください。(山田)	事例の状況、ニーズを把握し、必要な社会資源が把握できる。 ・収集した情報から問題点を分析できる。 ・個別の事例から地域全体にポイントを広げることができる。 ・担当地区の情報収集(地区特性、健康指標、社会資源、生活習慣)し、資料を作成することができる。 ・収集した情報から地区の特性を把握し、顕在化している健康課題を明らかにするとともに潜在化している健康課題を予測する。 ・地域の健康ニーズを把握できる。
	地域の顕在的、潜在的な健康課題を明らかにすることができる。	4	4					・実施計画を作成できる。(担当業務の年間計画、業務計画等)
計画策定・評価	担当地区や担当業務の実施計画を所属の実施計画と関連づけて作成できる。	1	1	3	4		(3年目) 業務に追われる毎日、大変ですね。少しずつ地域のことが見えてきたので、もう少し活動計画通りに事業が進行しているか見直す時間もあります。(山田)	・日頃の活動の中で得られた情報を整理・分析(地区診断)し、計画に反映させることができる。 ・健康課題について優先順位をつけて計画を立案できる。 ・評価の項目、方法、時期を設定して計画立案できる。 ・健康づくりと保健事業の関連が理解できる。(体系的な理解、法的根拠、問題解決の優先順位) ・社会資源の状況を理解し、不足している部分を考えて、計画に反映させることができる。
	地区診断に基づいた地区活動計画および担当業務の実施計画を立案できる。	1	1	3	4			・事業の法的根拠、予算の仕組みを理解ができる。 ・関係通知、事業概要・事業の流れの理解ができる。 ・対象者の生命・健康、人間としての尊厳と権利を守ることができる。 ・プライバシーに配慮し、個人情報収集・公表・管理を適切に行うことができる。 ・対象者の話を聴き、コミュニケーションをはかりながら信頼関係を築くことができる。
	健康課題について、保健事業全体と関連づけて優先順位を考えることができる。	1	1	3	4			・個人、家族の状況、ニーズを把握できる。 ・個別事例への援助計画を立てることができる。 ・訪問・相談により支援を行うことができる。 ・個人、家族の力を引き出すように支援を行うことができる。 ・個人、家族が意思決定できるように支援を行うことができる。
	地区活動計画、保健事業計画に沿って事業を遂行できる。	1	1	3	4			・個別ケアに必要な組織・メンバーと連携し、チームメンバーの役割・機能・特性を理解し、保健師の果たすべき役割を遂行できる。 ・活用できる社会資源、協働できる機関・人材について、対象者に情報提供を行うことができる。
	対象者との信頼関係の構築、維持ができる。	1	4	5	5	5		・健康教育・健康相談を計画・実施・評価(対象のニーズに応じた内容であったか等)を行うことができる。 ・自助グループの活動目的・機能が理解できる。 ・グループ支援において住民が主体的・組織的に健康課題を解決するための支援ができる。 ・地区組織・自助グループ等を育成する支援ができる。
相談・支援	個人事例への支援ができる。	1	4	4	4	5	(5年目) 引きこもりのAさんが介護予防教室に参加してくれよかったです。支援の成果です。また、ケアマネジャーとの連携をされていた事で、介護保険制度の理解を深めていたと思います。(木村)	
	ケアチームの一員としての保健師の役割を遂行することができる。	1	3	4	4	4		
普及啓発	担当業務や担当地区において健康教育・健康相談を実施できる。	4	4				(1年目) 健康教育における参加者への説明の仕方がとても納得力がありません。参加者に対するアンケートを取るようになりましょう。評価につながります。(山田)	
	自助グループに参加して保健師の役割を担うことができる。	1	1					

達成度については「5」自立してできる「4」少しの支援があればできる「3」かなりの支援があればできる「2」できない「1」経験がない

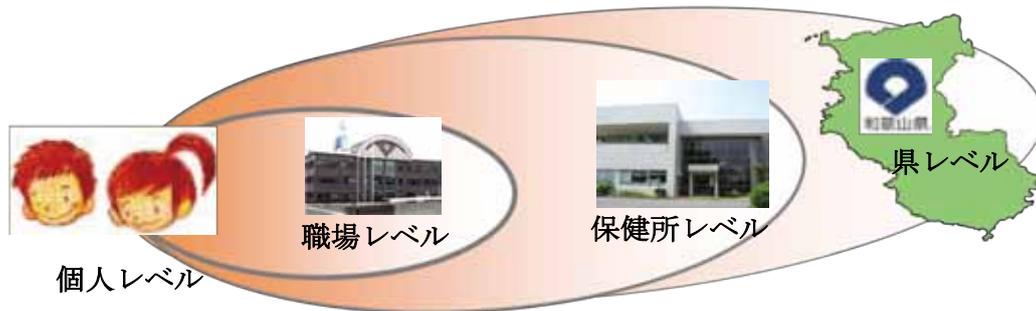
機能を果たすための能力	到達目標	自己達成度					指導者意見 (サイン)	到達目標の参考となる項目
		1年	2年	3年	4年	5年		
		6M	12M					
調整・ネットワーク化	個別事例について、ニーズに基づきケースマネージメントを行うことができる。	1	3	4	5	5	<p>(4年目) 関係機関との顔の見える関係が増え、連携が深まってきた。関係機関を資料化していきましよう。(木村)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 対象者のケアに必要な情報(生活の場での情報、家族、関係機関、主治医へ連絡等)を収集し、個々のニーズに応じたケースマネージメントができる。 地域の利用できる社会資源を把握し、関係機関と連携を図ることができる。 関係者が目的を共有するために調整ができる。(コーティネーターの役割) ケースマネージメントと地区活動との関連がわかる。 個別の課題解決のために地域のシステム改善が必要かどうかを判断できる。
	個別事例に必要な社会資源を判断し、適切なサービスを提供することができる。	1	3	4	5	5		
	個別事例の支援からネットワークの必要性が理解できる。	1	3	4	5	5		
	保健所と市町村との連携ができる。	5	5	5	5	5		
	事業化のプロセスを理解できる。	2	3	5	5	5		
システム化・施策化	日常活動を通して地域ニーズの把握を行い、その資料を作成することができる。	1	3	3	3	5	<p>(5年目) 予算は、事業を行う上で重要です。いつもコスト意識を持つようになりましよう。(木村)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 保健所と市町村の役割、機能が理解できる。 法的根拠を理解し、事業化のプロセスが理解できる。 把握した住民ニーズを計画につなげることができる。 予算の仕組みを理解し、根拠に基づき予算案を作成できる。 活用できる社会資源を把握でき、利用上の問題を見出すことができる。 地域の人々や関係する部署・機関の間にネットワークを構築するためにチームの一員として関わることができる。 必要な地区組織やサービスを資源として開発できる。 施策化が必要である根拠についての資料を作成し、所属内で説明できる。
	予算資料の一部を作成することができる。	1	1	1	1	3		
	必要な社会資源の提案・開発することができる。	1	1	3	3	4		
	平常時の活動が健康危機管理対応時の活動と関連していることを理解し、平常時の活動ができる。	3	3	3				
	各自治体の防災計画や健康危機管理マニュアルを理解し、自分の行動をイメージできる。	3	3	3				
健康危機管理	健康危機対応時(訓練を含む)に指示命令系統を把握した上で自律して動くことができる。	3	3	3			<p>(2年目) 災害、感染症等起こった時にどのように行動するのが、日頃からイメージしましよう。(山田)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 日常の活動の中で要援護者、地区組織、関係機関の把握を行うことができる。 防災計画や危機管理マニュアル等を確認し、自分の役割、従事内容が理解できる。 健康危機管理時に、指揮命令系統に沿った行動ができる。 行動後に振り返りを行い、改善点の必要性が判断できる。
	保健師活動の中での調査研究の必要性を理解できる。	2	2	3	3			
	研究計画を立て、調査研究を実施することができる。	1	1	1	1			
	健康危機管理について「1」経験がない							
	健康危機管理について「2」できない							

達成度については「5」自立してできる「4」少しの支援があればできる「3」かなりの支援があればできる「2」できない「1」経験がない

6) 保健師業務を豊かにするために

保健師として活動していく過程では、保健師自身の「人」としての幅を広げ深めていく必要がある。

業務の経験を増やす場としては、保健師自身の個人レベル、所属する職場レベル、職場管内の保健所レベル、広域的には県レベルといったことが考えられる。この項では、保健師業務を豊かにするために、保健師自身で実施できる方法を中心に例示する。



(1) 住民からの学び

☞ 現場に出向き、住民の視点で関わるのが活動の第一歩となる。

- ① 地域住民との関わりから、課題を見つけ、それが地域全体の課題となるかどうか判断するために、一人でも多くの住民と接する機会をつくっていく。
- ② 健康教育の機会を通じて、住民の生の声を聴くことが必要である。
- ③ 住民に説明することからプレゼンテーション能力の向上につながる。

(2) 個別支援からの学び

☞ 個への支援をすることから、家族支援、また、地域全体の課題に結びつけて考えることができる。

- ① 訪問等による個別支援を行うことにより、様々な対応方法等を学ぶ。
- ② 個別支援を通して保健師だけでなく関係機関・関係者と連携する過程を学ぶ。

(3) 専門職としての能力の向上

☞ 保健師は対人保健サービスを基本とすることから常に能力の向上が必要である。

- ① 幅広い視野や多様な思考をもつために、様々な社会経験を積む。
- ② 人の話をよく聴けるように、意識的に傾聴するトレーニングをする。
- ③ 住民及び地域をエンパワメントする視点をもつ。
- ④ ソーシャル・キャピタルの視点をもつ。

(信頼、社会規範、ネットワークといった社会関係資本等)

(4) 事例検討

☞ 客観的な立場での意見及び助言は、スキルアップやより良いケース支援につながる。

- ① 事例検討会に積極的に事例を提供する。
- ② 他の人の意見を聞き、対応を考える。

(5) 新人保健師の交流

☞ 新人保健師同士の交流は、お互いの成長促進につながる。

- ① 新人保健師同士の交流の場や話し合える場に参加する。
- ② 話し合いの中で、悩みを共有しながら解決方法を模索する。

(6) 研修等による自己啓発

☞ 新しい知識・情報の取り込みや知識を深めていくためには研修の機会を見つけて積極的に参加していくこと。

(「8. 必要な能力獲得のための体制 図5 和歌山県の保健師研修参照」)

- ① 制度やデータ分析の学習をする。
- ② 他職種と交流ができる研修に参加する。
- ③ 専門研修に参加する。
- ④ 研修受講後に伝達研修を行う。
- ⑤ 関係する学会に参加する。

(7) 調査・研究

☞ 活動した内容を振り返り、また評価することにより、専門職としてのスキル向上やより良い保健活動につながる。

- ① 調査・研究計画を立案・実施する。
- ② 所属内や県立医科大学保健看護学会、和歌山県公衆衛生学会等で発表する。

(8) 職場でできること

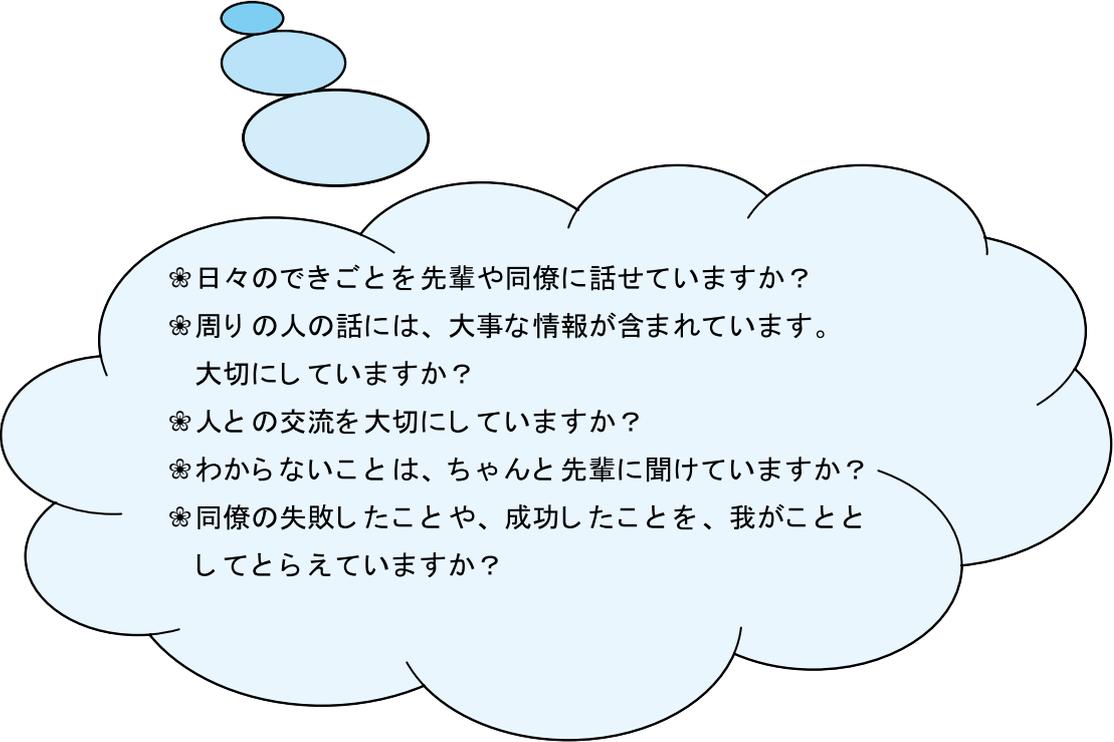
☞ 担当業務の知識だけでなく、職場内の情報を把握しておく。

- ① 新規採用時に業務全体のオリエンテーションを受け、全体像を把握する。
- ② 所内連絡会等定期的に保健師同士が話し合える場に参加する。
- ③ 日頃から他の部署の事業に関心をもつ。

☞ 先輩保健師や指導保健師から適宜、助言や指導を受ける。

- ① 担当ケースの家庭訪問や個別相談の記録については、指導保健師、教育担当保健師等上司に供覧し、アドバイスを受ける。
- ② 事業実施後等は、指導保健師と話をしたり、報告を行う。

- ③ 担当以外の業務を把握するため、担当保健師から教わったり、経験させてもらう。
- ④ 指導保健師との同伴訪問や健診の見学を実施する。
- ⑤ 報告・連絡・相談「ほう・れん・そう」を心がける。



※日々のできごとを先輩や同僚に話せていますか？
※周りの人の話には、大事な情報が含まれています。
大切にしていますか？
※人との交流を大切にしていますか？
※わからないことは、ちゃんと先輩に聞いていますか？
※同僚の失敗したことや、成功したことを、我がこととしてとらえていますか？

6. 指導保健師（5年以上の業務経験がある中堅保健師）に向けて

新人保健師に対して、保健師活動に関する指導、評価等を行う者であり、保健師として必要な基本的知識、技術、態度を有し、教育的指導ができる者であることが望ましい。指導者の配置は、職場の状況により異なるが、次のことが考えられる。

- ① 継続的に指導を行う一人の指導者を配置する方法
- ② 新人保健師に対し複数の指導者が担当する方法
- ③ チームの中で日々の指導者を配置する方法

等が考えられるが、特定の指導者が継続して指導する方法が望ましい。

新人保健師の身近で、直接相談、指導を行う指導保健師の役割や指導の際のポイントを示す。

1) 現在の新人保健師の特徴

(1) 先輩保健師からみた最近の新人保健師に対する印象

先輩保健師からみた新人保健師は、仕事を遂行する上で必要な「基本的能力」は高いが、自発性や積極性が不十分な場合があると、とらえられている。

<先輩保健師からみた最近の新人保健師に対する印象>

- ・ 資料をまとめる等事務的能力が高い
- ・ 基本的な知識・技術が身についている
- ・ パソコンや文章での表現能力はとても優れている
- ・ 探求心があり勉強熱心である
- ・ 自分から質問することが少ない
- ・ 会議や研修会で自ら意見を述べることが少ない
- ・ おとなしく遠慮がちである
- ・ チームとしての意識が薄い
- ・ 話しをしても理解したのか分かりにくい

(2) 新人保健師が困っていること、悩んでいること

【平成 24 年度実施した新人保健師を対象としたアンケート調査から（一部抜粋）】

- ✓ 担当業務以外のことが分からないので、訪問先での質問に困る。
- ✓ 事業の実施、業務をこなすことで精一杯で、広い視野がもてない。
- ✓ 分からないことを先輩に聞こうと思うが、勉強不足と思い、聞くことができない。
- ✓ 聞くことが恥ずかしい。
- ✓ 先輩が忙しそうで聞けない。

2) 指導方法

「5 新人保健師に向けて」の章で示している各シートを利用し、新人保健師の状況を把握し、新人保健師の成長段階に合わせた指導が重要である。

(1) 新人の成長段階に合わせた指導

準備する

- 
- ① 指導保健師自身が「何を、どのように」指導するかを確認する。
 - ② 新人保健師の緊張を解きほぐし、業務・学習の準備をさせる。
 - ③ できること、していることを確認し、指導ニーズを把握する。
 - ④ 業務・学習が主体的にできるよう動機づけをする。

説明する

- 
- ① 業務の全体像をイメージできるように説明する。
 - ② 指導保健師自身が実際に実施してみせる。
 - ③ 体験談を交えて具体的に、ポイントを押さえて説明する。
 - ④ 理解できない様子であれば、繰り返し説明し、根気強く指導する。

任せる

- 
- ① 新人保健師に実際にやってもらい、手順やポイントを確認する。
 - ② 慣れたら主体性を尊重し、任せる。
 - ③ 間違いや曖昧にしている点を指導して、もう一度任せる。
 - ④ できない時は今回できたことを明確にし、次回の課題を新人保健師に伝える。

フィードバックする

- ① 指導保健師が指導した業務の「できた点とできなかった点」を整理する。
- ② できなかった点を明確にし、どのようにすれば良いか一緒に考える。
- ③ 成長している点、頑張った点を認め、新人保健師に伝える。
- ④ できるようになるまで励まし、再度準備し、業務につかせる。

(2) 考慮すべきこと

- ① 新規採用時は、新人保健師に対し、各自治体の概況、保健師業務全体のオリエンテーションを実施し、業務の全体像を把握できるようにする。
- ② 指導保健師と新人保健師の間で保健師実習経験シート（様式1）や到達目標に対する評価シート（様式4）等でお互いに状況を把握し、共有する。
- ③ 指導保健師と新人保健師間で話し合う等、新人保健師自身の成長を振り返ることができるようにする。
- ④ 指導保健師や教育担当保健師等が新人保健師の課題を共有しておく。
- ⑤ 健診の見学や指導保健師との同伴訪問を実施する。

- ⑥ 担当ケースの家庭訪問や個別相談の記録については、指導保健師がアドバイスする。
- ⑦ 担当業務以外にも、日頃から他業務の状況を把握する機会をもてるようにする。
- ⑧ 日頃から各部署の資料や情報をまとめ、指導に反映できるように整備しておく。

3) 指導保健師の役割

指導保健師は新人保健師の業務内容を日常的に把握でき、必要に応じて共に実施することができるように、担当する地区や業務が新人保健師と同じ者が望ましい。また、同一職場内に同職種の指導者がいない場合には、専門的な部分は他職場の同職種の指導者の支援を求めることも考えられる。指導保健師は、直接的に新人保健師の指導にあたるため、新人保健師の特性を十分理解できる身近な先輩であると同時に、5年後、10年後の自分をイメージできる存在であり、職業上の役割モデルになる。

(1) 到達目標

- ① 新人保健師の状態を把握できる（理解する）。
 - 新人保健師がどのような実習や経験をしてきたのか、保健師業務についてどの程度理解しているのかを把握する。
 - 未経験のことには不安があり、適応していくためには葛藤が伴うこと、それには個人差があることを理解し、新人保健師を指導する。
 - 仕事についての葛藤は、できないことに気づいていない時はストレスがないが、できないことに気づいた時は強いストレスを伴い、無意識にできるようになると再びストレスがなくなることを考慮する（図2）。

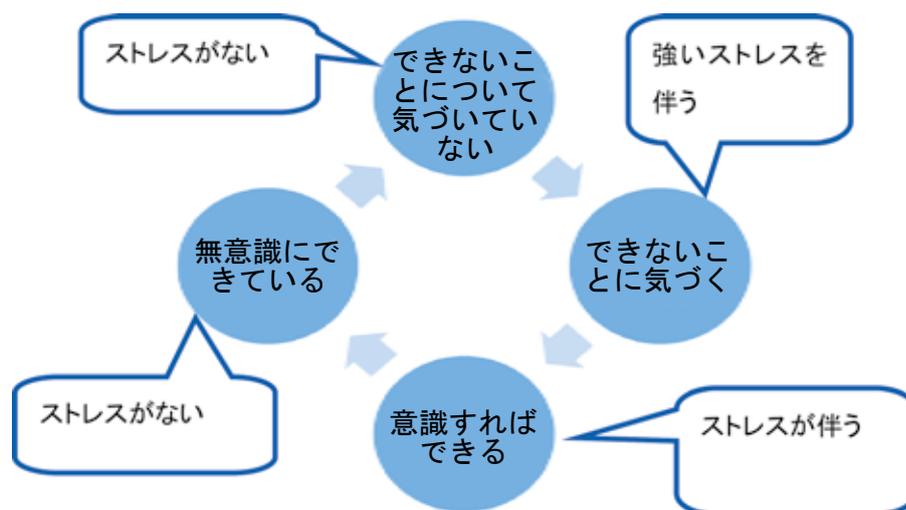


図2 成長変化と葛藤のメカニズム

[永井則子：プリセプターシップの理解と実践. 日本看護協会出版会. 2009; p121]

- ② 新人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(図3)。
- ③ 地域・職場等で「みる、つなぐ、動かす」を具体的に伝えていくことができる。
- ④ 研修計画に沿って、教育担当保健師と共に研修の新人保健師の個別プログラムの立案・実施・評価をすることができる。
- ⑤ 新人保健師に地域診断、家庭訪問等の技術指導ができる。

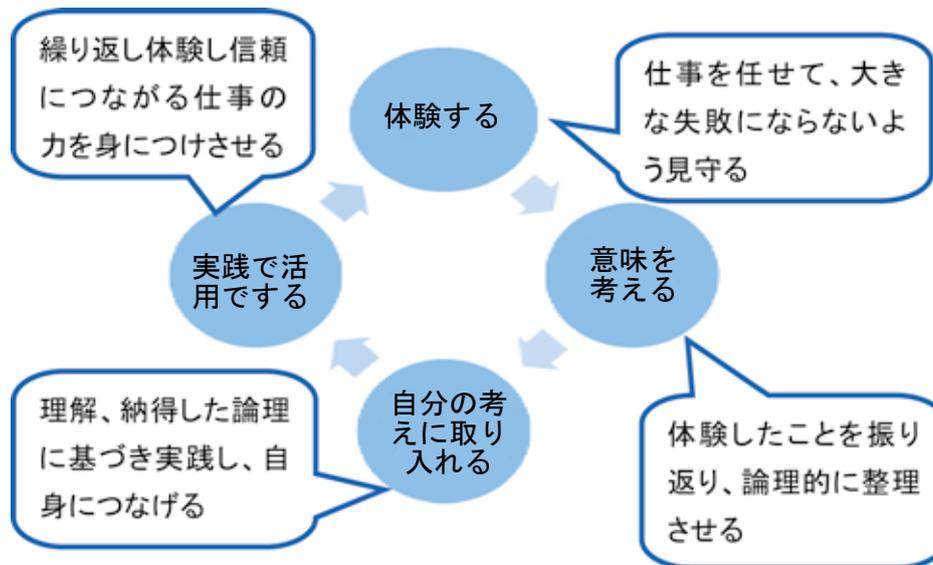


図3 体験学習サイクル

[永井則子:プリセプターシップの理解と実践.日本看護協会出版会.2009;p122]

(2) 求められる能力

- ① 保健師活動の根拠を理解し説明できる能力
- ② 保健師活動実践の知識及び技術の専門能力
- ③ 多角的視野に立ち多様なニーズに応えられる能力
- ④ 新人保健師・スタッフ等と適切な関係を築くコミュニケーション能力
- ⑤ 新人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
- ⑥ 新人保健師の実践能力を評価する能力

(3) 役割を遂行できる能力

- ① 知識
 - 研修体制と研修計画
 - 指導者の役割
 - 指導方法や教育的な関わり方
 - OJT実施上の問題や困難、及び解決方法

② 技術

- 指導方法、評価方法
- 新人保健師の実践力に合った指導
- 円滑な人間関係の構築やコミュニケーション技術

③ 姿勢・態度

- 新人保健師の心理的安定を図り、自己の目標・課題を達成できるよう支援
- 新人保健師と良好な関係を築く

- 日頃からコミュニケーションを図り、話しやすい雰囲気をつくる。
- 定期的に話し合う時間をつくり、困っていることや思いを傾聴する。
- できていることは褒め、課題に対しては励ます。
- 常に根気強く指導し、見守る。

- 新人保健師の自立・自律を支援する（新人保健師の主体性を支える指導）

- 自らの内面から起こるやる気＝「内発動機づけ」を促す。
 - 自らの意思で考えているという感覚
 - 自らの力で気がついたという達成感
 - 自己の存在価値を新人が自己評価できる状況
- 教えるだけでなく、気づかせる・考えさせる指導方法
＝「コーチング」が効果的である。
 - 承認する:新人保健師は精神的に安定し、動機づけになる。
 - 傾聴する:新人保健師は自分の状況を認識し、思いが明確になる。
 - 質問する:新人保健師は答えようとよく考え、新たな発見を促す。

- 相手を尊重した態度で指導
- 一緒に考える姿勢
- 新人保健師との関わりや指導上で困難や問題と感じた場合は、教育担当保健師等上司へ相談し助言を求める

(4) 具体的な指導のポイント

【新人保健師が先輩保健師からの「言葉」「対応」でうれしかったことから抽出】

① 根気強く指導すること

- ✓ 相談した時に厳しくかつ、やさしく指導してくれたとき。
- ✓ わからない業務内容を聞いたときに、わかるまで丁寧に教えてもらったとき。

② 傾聴力（聴くと訊く）をもつこと

（新人の話に耳を傾け、新人自らに興味をもたせ、質問させることが必要）

- ✓ 悩んでいたときに、ゆっくり相談に乗ってくれ、熱心に指導してもらえたこと。
- ✓ 先輩保健師が忙しくしていても、相談するとゆっくり話を聞いてくれた。
- ✓ わからない業務内容を聞いたときに、わかるまで丁寧に教えてもらったとき。

③ 「ほめる」技術をもつこと

（どんな小さなことでも褒めることで、新人のモチベーションが高まる）

- ✓ 「一年目なのによく頑張ってくれている」と言ってもらえたこと。
- ✓ 1人で初めて育児相談や親子教室ができたときに、「がんばったね」とその度に言ってもらえたこと。

④ 新人保健師に対して頻繁に声をかけること

（新人保健師にこまめに声をかけたり、気にかけてあげることで安心できる）

- ✓ 「大丈夫？」と時々声をかけてくれたり、「ちゃんとみんなフォローできるように聴いているから」と声をかけてもらい安心できた。
- ✓ 仕事上で悩んだときにはさりげなく声をかけてくれたり、相談に乗ってくれたりしたこと。

⑤ 常にフィードバックすること

（「良ければ良い」「悪ければ悪い」というフィードバックを行うことが大切）

- ✓ 自分のしたことがまちがっていないか確認したときに、「大丈夫、間違っていない」といってもらった。
- ✓ 「こういうところがよかった」と具体的に評価してもらえた。

7. 教育担当保健師（管理的立場等の保健師）に向けて

教育担当保健師は、新人保健師の人材育成プログラムの企画、管理、評価を行う者である。教育担当保健師は、自治体や保健師活動の動向を把握したうえで指導・評価等を行うことが必要である。また、保健師が一人あるいは少人数しか配置されていない等、適切な保健師を確保することが困難な市町村に対しては、保健所の教育担当保健師が、市町村の保健師を支援する。

保健所の教育担当保健師は、管内市町村の新人保健師を対象に、研修会・交流会を実施することが教育を一層有効なものとする。職場では、経験できない業務（保健所であれば、乳児健診等）については、管内市町村間で経験できるように教育担当保健師が調整すると円滑に進むと思われる。

1) 教育担当保健師の役割

教育担当保健師は、所属（県立保健所では、管轄する市町村も含む）の保健師の現任教育を計画的に推進していくためのコーディネーターとしての役割がある。そして、新人保健師を直接的に指導する指導保健師の相談相手となり、組織として人材育成を行っていくことを所属機関の管理者等にメッセージとして発信していく役割もある。

(1) 到達目標

- ① 指導保健師の置かれている状況を把握し支援できる。
- ② 新人保健師研修が効果的に行われるよう、新人保健師と指導保健師への教育及び精神的支援ができる。
- ③ 研修計画に沿って、管理職と共に新人保健師研修の計画立案・実施・評価を実施する。

(2) 求められる能力

- ① 説明する能力や指導方法を知る能力
- ② 新人保健師研修に関係する全職員と適切な関係を築くコミュニケーション能力
- ③ 新人保健師、指導保健師等に教育的に関わる能力
- ④ 新人保健師研修を企画・立案・評価する能力
- ⑤ 関係調整能力
- ⑥ スタッフに対する指導力等アセスメントする能力

(3) 役割を遂行できる能力

- ① 知識
 - 新人保健師の置かれている状況の把握と課題
 - 研修体制と研修計画

- 教育担当者の役割
- 成人学習の特徴と教育方法
- 指導方法や教育的関わり方
- 研修上の問題や困難及び解決方法
- 評価の考え方、フィードバック方法

② 技術

- 新人保健師に合わせた指導
- 新人保健師の能力評価
- 年間研修計画の立案
- 組織風土づくり
- 組織調整力
- 問題解決方法
- 円滑な人間関係の構築

③ 姿勢・態度

- 新人保健師及び指導保健師の心理的安定への支援
- 新人保健師及び指導保健師等と良好な関係の構築
- 新人保健師及び指導保健師の自立・自律への支援
- 相手を尊重した態度
- 一緒に考える姿勢
- 個性を受け入れることのできる柔軟性

(4) 具体的な指導のポイント

- ① 日頃から、新人保健師に声をかけることを心がける。
- ② 新人保健師間で交流の機会を設ける。
- ③ 所属内や管轄保健所研修会等で事例検討会や実績報告会を実施する。
- ④ 経験できない業務については、管轄の保健所及び市町村間で経験できるよう調整する。
- ⑤ 指導保健師の支援を行う。また、管轄保健所の市町村を含め指導保健師の指導方法の情報を得ることや、時には情報交換会を設ける。
- ⑥ 地域の健康課題を把握できるよう、管轄保健所長等を講師とした研修会を実施する。
- ⑦ 所属機関の管理者等へ随時報告を行う。

8. 必要な能力獲得のための体制

新人保健師の成長を支援するために、職場を含めた幅広い環境の下でのバックアップが必要である。

1) 新人保健師を支える体制の構築

(1) 相談・報告ができる雰囲気と体制

- ① 所属機関の管理者は、新人保健師研修が実施できる体制の構築に責任をもち、理念や基本方針を研修に携わる全職員と共有することが望まれる。
- ② 新人保健師研修の体制は、全職員が新人保健師を見守り、サポートをする体制を組織として構築する必要がある。
- ③ 新人保健師には、根気強く暖かい支援が必要で、不安を緩和するために、職場適応へのサポートやメンタルサポート等の体制づくりが必要である。
- ④ 管轄の保健所と連携し、メンタルサポート等の協力を得ることも考える。
- ⑤ 新人保健師は、先輩保健師の支援を得やすいよう、可能な限り複数配置されている部署に配置されることが望ましい。また、新人保健師研修がより実践的なものとなるように、担当する業務等が新人保健師と同じ保健師を指導保健師として配置することが望ましい。
- ⑥ 先輩保健師は、新人保健師と共に保健師に必要な基本的及び専門的能力の獲得と実践を目指しながら、客観的な助言や精神的サポートを行うことが必要である。
- ⑦ 職場では相談しやすい雰囲気づくりが必要である。

【新人保健師が希望する職場環境や体制】

- ✓ 新人保健師の指導体制や教育計画
- ✓ 研修会に参加しやすい職場環境
- ✓ 同世代の保健師との情報交換や交流の場
- ✓ 相談しやすい職場環境
- ✓ 第三者的に相談できる機関（保健所等）や機会
- ✓ 時間的な余裕
- ✓ 職場での一体感・プリセプター制度
- ✓ スタッフ間のミーティング

～新人保健師アンケートから～



組織全体での体制づくりを望んでいる。

(2) 情報共有できる場の設定

情報を共有することは、業務の全体像を把握することにつながる。職場内でのミーティングや研修会を定期的で開催し、担当業務の説明や進捗状況、課題について話し合う場を設ける。例えば、朝礼等を活用してミーティングを行ったり、所内連絡会を1回/月設ける等、保健師同士が話し合える機会をもつことが考えられる。その場において、地域保健活動での問題点の抽出、事例（ケース）検討等を行うことは、情報の共有化が図られ、職場の連帯感の強化につながる。

また、年齢や経験に応じた参加者の思考や意見を聞くことで相互理解が深まり、対話やコミュニケーションが容易になる。

2) 研修における組織の体制

(1) 現任教育の方法

現任教育は、職場外研修、職場内研修、ジョブローテーション、自己啓発に分類される（図4）。保健師が自己研鑽を積む基本姿勢を育成するためにも、職場内での現任教育を強化する必要がある。



図4 現任教育の方法

(2) 研修体制の整備

組織の理念や基本方針を研修に携わる全職員と共有することや、研修における組織体制としては、OJT（On the Job Training:職場内研修）が実施できる体制が望まれる。OJTの入り口として、新規採用時には、各自治体、管轄保健所管内の概況や保健師業務のオリエンテーションを実施することが考えられ、実施することにより全体業務を把握することができる。

Off-JT（Off the Job Training:職場外研修）として、国、県で実施する研修や圏域で実施する業務研究会、大学、関係団体の研修会等を把握し、研修計画を立案すると共に、必要な予算を確保する等、計画的に研修へ参加できる体制をつくるのが重要である。特に、新人保健師が優先的に参加できるよう職場の理解と協力が必要である。

【研修として考えられること】（図5）

- ① 事例検討会の定期的な設定（担当者以外の視点での意見及び助言は、担当者のスキルアップやより良いケース支援につながる。）
- ② コミュニケーション・面接技術・家族アセスメント等のロールプレイ
- ③ 制度の学習
- ④ 調査研究
- ⑤ 他職種との交流ができる合同研修
- ⑥ 大学・関係団体が実施する交流や研修

なお、研修受講後には、その学びの伝達を行う。

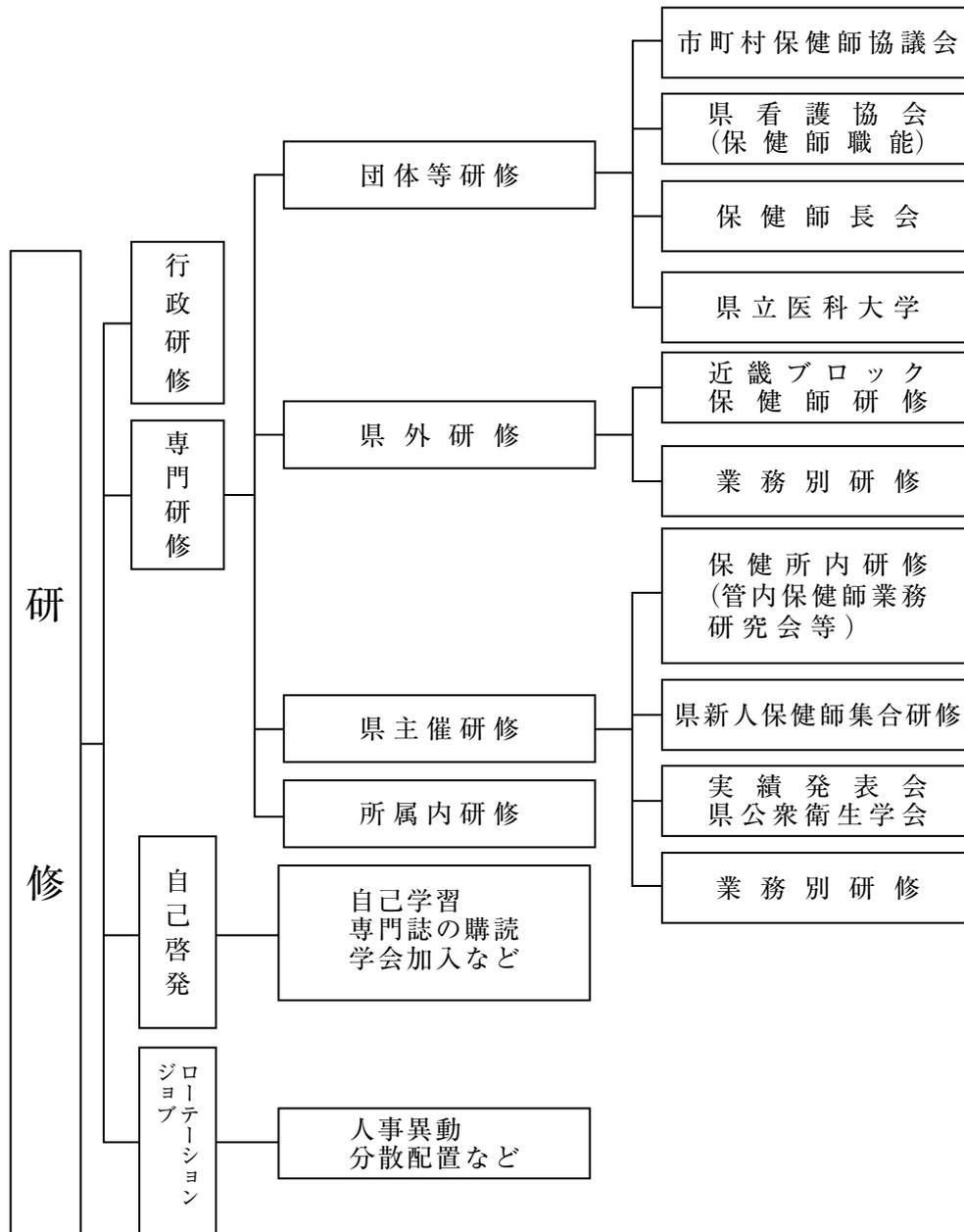


図5 和歌山県の保健師研修

保健師の専門性を活かすために、日々の現場での訓練と指導により意識統一、共通理解が深まり、力量形成につながるため、育つ環境としての組織、体制、仕組みをつくることも不可欠である。

また、新人保健師へのアンケートより、健康危機管理への対応・実践に関する不安がうかがわれた。このことより、担当業務のみならず、幅広い分野での専門的能力獲得のための研修体制が必要である。その一つとして、所属保健師の参加した研修等の復命書の供覧は元より、時には、伝達研修を行う機会も必要である。

所属機関により体制は異なるが、どのような状況でも、それぞれの役割を担う者が誰なのかを互いに認識できるように、具体的に示すことが必要である。例として、業務分担に「新人保健師の指導」と明確に示すことが考えられる。

また、保健師数や地理的な条件等を考慮すると、各所属機関が連携することで研修を効率的、効果的に実施することも可能である。

3) 組織の指導体制の支援・強化

新任時期の人材育成プログラムを円滑、かつ効果的に実施するためには、先に述べたような指導者の能力の習得および強化が重要であり、組織として体制を整備、構築することが自治体には求められる。

各所属長は、教育担当保健師が部署内の現任教育を推進していくことで、自分自身を成長させ人間的に自己を磨いていくためにも、部署内だけでなく自己啓発として広く社会とのつながりを持ち、幅広い知識と柔軟な思考を養えるように支援することが必要である。支援するための方法として、職場内や職場外での研修の機会を充実させることが考えられる。職場内の研修では、指導保健師を含む保健師等との情報共有やそれぞれの評価を交換する機会を設けること、また、職場外研修では他の自治体の組織や大学、研究機関等を活用し、連携すること等が考えられる。

また、各組織でのプログラムの実施状況、評価結果等を専門誌、学会等で発表することで、意見交換の材料を提供すると共に、地域保健従事者全体での共有と議論の活性化を図ることも必要である。

一方、新人保健師育成を通して周囲の職員が共に成長できる組織体制が重要である。個々人の能力や質の向上と共に、組織として成長することが互いに影響し、人材育成の組織風土が整うことも重要である。

県及び市町村が共に人材育成環境を整えていくために、職場の人数構成や経験年数を考慮した計画的な職員の配置や新任期、中堅期、管理期の職員のバランスの良い配置、また、市町村も含めた指導者及び教育担当保健師の人事交流等の工夫を凝らすことも考えられる。

地域全体を把握するためには、地域の健康課題に横断的・包括的に関わり、地域の実情に応じた必要な支援をコーディネートする等、担当する地区に責任をもった保健活動を推進することが望まれる。

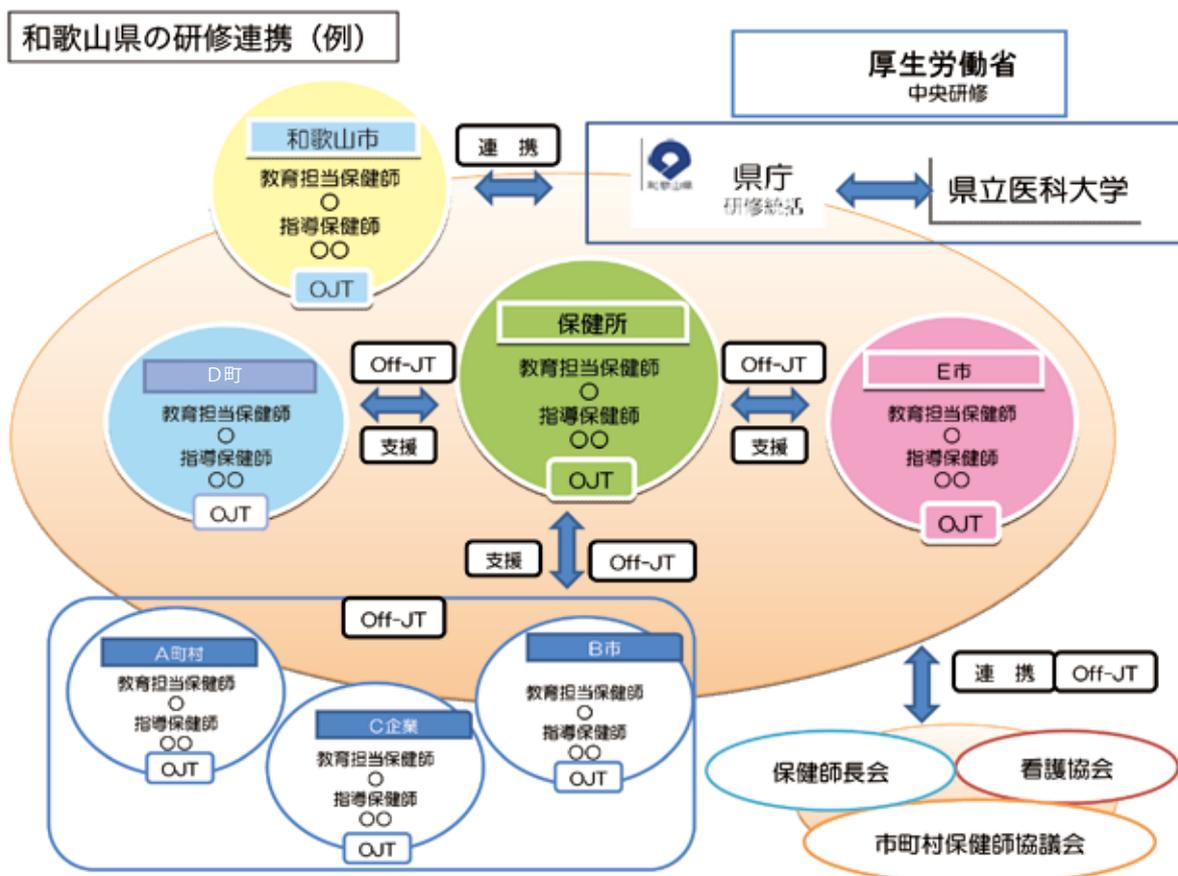
4) 県の役割

県は、各市町村の人材育成状況を把握しながら、その自治体に合った人材育成プログラム及び指導者育成プログラムの作成を支援し、指導保健師及び教育担当保健師の研修に、市町村が参加できるような体制を整備する。

地域保健の中核機関である保健所は、地域の健康課題を分析するためのデータや健康教育・健康診査等に関する機材があり、また、専門職員を有することから人材育成の場として位置づけられる。そのため、教育担当保健師を配置することが必要である（「7. 教育担当保健師に向けて」を参照）。研修実施にあたっては、関係者の指導、協力の下、連携・調整を行う。管内保健師業務研修（連絡）会等、管内保健師間で顔が見える関係を築き、市町村及び保健所の連携を強化することが必要である。

県担当課は、県内市町村及び保健所等が情報交換、情報共有する場を設け、保健師が広域的な地域の情報を把握することで、多角的な視点で業務を実施できるように支援を行う。

さらに、指導の質の向上を図る観点から、他の自治体組織や大学及び研究機関、関係団体との連携強化が必要である。



9. 「保健師になって良かった体験談」

先輩保健師さんが、メールを下さって励ましてくださったときには、救われました

先輩方の背中を追いかけている中で、気が付くと事業の全体像が分かり、自分なりの理想の姿を描きながら楽しく仕事をしています

生活に密着している仕事。学びは、自分の人生の“糧”となり活かされる

「そのままがいいよ。」と先輩保健師。私のことを見てくれている人がいる

人とのつながりや地域のつながりがうまく作用すると、困難なこともできる

うまくいくケースからも、うまくいかないケースからも多くの学びがある

見本となる先輩の真似をする

いっぱい悩んで、とにかくやってみる

目の前にあることを必死にこなす毎日でした。そんな中でも様々な出会いや楽しいこともあり、充実した一年

新しい人との繋がりを作る事ができる



人に関わる仕事として最高の職業

仲間同士の取り組みを地域に広げていくことがさらにやりがいであり喜びでもあります

一つの目標に向かって支援の輪を広げられた時に私は保健師になって本当に良かった

保健師になって

母子保健推進員さんとともに“子育てが楽しいまちづくり”に取り組めたおかげで、楽しく仕事ことができました

笑顔で喜んでくれる母親達に保健師が力をもらいました

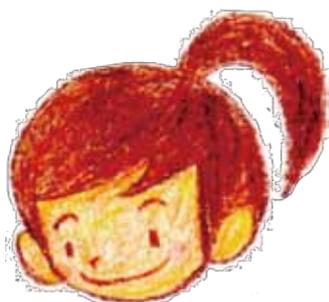
県内の保健師の方々から体験談をいただきました。

仕組みをつくるのも保健師活動のひとつ。事務仕事だって、住民ひとりを、家族を、そして地域をいい方向へ導く仕事の一部

約 10 年ぶりだったのに私の名前を覚えてくれていてお礼を言ってもらえたことがとても嬉しかった

本庁での業務は、「孤独感」を感じたりすることがある。現場の保健師が、住民の声を伝えてくれたり、こちらの立場に寄り添って事業の感想やアドバイスをくれたりして気持ちが救われる

何度も何度も働きかけ、寄り添っていった結果、「うちの子のことを一番知ってくれている人なんです」と紹介してくれました



地域のあるお母さんから、「保健師は大事な仕事」と手紙を頂いた

住民との出会いの中で自分自身が学ばせてもらえる仕事

時間が経つにつれ住民から教えられる事が多いと感じる仕事

育児の相談をしたお母さんが、「あの時話ができ良かった。すごくしんどくて、子どもをかわいいと思えない時があったが、あの後楽になった」と聞いた時、うれしかった

良かった体験談

住民と歩んでいけることが保健師の強み

「保健師さんに来てもらって良かったです」と母親が言ってくれた一言を今でも覚えています

10. おわりに

本ガイドラインは、県内の中堅以上の保健師が検討委員となり作成しました。作成にあたっては、新人保健師を対象としたアンケートを実施し、新人保健師の現状を把握することから始めました。現状から新人保健師の育成を思い描き、何度も検討を重ね、指導者としての役割を考える機会となりました。また、保健師になって良かったという気持ちを後輩保健師にもってもらうためにどうしたらよいかを常に考えることから作成しました。

地域を「みる」「つなぐ」「動かす」を常に意識し、先輩保健師が築いてきた保健師活動を継承しながら、新人保健師に限らず中堅・管理的立場の保健師が成長し続ける環境を整えていくことが必要であると考えています。

また、本ガイドラインは、活用後の意見を踏まえて、その時代に合った人材育成を継続するために、本稿にとどまらず随時改訂することとしています。

【検討委員会を通して感じた委員の意見】

- 本ガイドラインは、自ら我が県・市・町・村のより良い住民サービスを提供するための道標としてほしい。
- 自分を振り返り、何を目標せばよいかを考えるツールとしてほしい。
- 地図を片手に、全国どこへ行っても訪問ができ、住民の目の高さで生活を分かち合え、支援に関われるのが保健師の強みである。
- 見守り支えてくれる先輩、先輩からの声かけは、自信につながる。
- 後輩保健師の少しでも支えになり、一緒に成長していきたい。
- 様々な人や関係機関とのつながりが生まれ、その経験が自身の保健師としてのベースになる。保健師としての経験を積むことが必要である。

最後になりましたが、本ガイドライン作成にあたり、アンケート調査にご協力いただいた新人保健師の皆様、検討委員及び関係者の皆様、ご指導をいただきました和歌山県立医科大学保健看護学部山田和子学部長に深く感謝申し上げます。

1 1. 様式集

様式 1 保健師実習経験シート

様式 2 新人保健師の目標シート

様式 3 基本能力に対するシート

(和歌山県職員が実施している項目)

様式 4 到達目標に対する評価シート

保健師実習経験シート(様式1)

他の職場経験や他の職場での保健師経験 無 有 期間、内容等

① 実習場所および実習期間について、あてはまる数字を丸で囲み、()には数字を記載して下さい。

1. 保健所:()週間/()日 2. 市町村(保健センター):()週間/()日 3. 事業所(産業):()週間/()日
 4. 学校(小・中・高):()週間/()日 5. その他():()週間/()日

② 実習内容について、あてはまる 欄に○印を入れ、()には対象・名称・件数を記入し、備考には実施した内容の詳細および問い以外に経験した事を記載して下さい。

活動方法	領域	対象・名称	実施	見学	備考	
家庭訪問	母子	妊婦			件数()	
		新生児・乳児			件数()	
		要観察児			件数()	
		その他()			件数()	
	成人	()			件数()	
	高齢者	()			件数()	
	精神	()			件数()	
	難病	()			件数()	
	結核	()			件数()	
その他	()			件数()		
健康診査	母子	4か月健診				
		10か月健診				
		1歳6か月児健診				
		3歳児健診				
		2次健診				
		その他()				
成人	特定健診					
	がん検診					
	その他()					
健康相談	母子	()				
	成人・高齢者	()				
	難病	()				
	精神	()				
	その他	()				
健康教育	母子	()				
		()				
	成人	()				
	高齢者	()				
	その他	()				
グループ支援	自主グループ	母子				
		健康づくり・介護予防				
		患者・家族会				
		食生活改善推進員				
	地区組織活動	母子保健推進員				
		健康づくり推進員				
		民生委員・主任児童委員				
		老人会・婦人会				
その他	()					
会議 連絡・調整	事例検討	()				
	保健師連絡会	()				
	関係機関	()				
	その他	()				
施設見学	()					
			実習地	モデル		
地区診断	情報収集	既存資料				
		地区踏査				
	アセスメント	地域の特性				
		健康課題				

新人保健師の目標シート（目標時期 _____）

ビジョン（自分の願いや思い、心に描く像）



具体的な達成目標（1つに絞りましょう。）

達成方法

氏名 _____ 作成 _____ 年 月 日

【参考】

和歌山県職員が使用している基本的事項

様式 3

基本能力に対するシート

										月	月	月	月	月	月	月	月	
基 本 的 事 項																		
○公務員としての自覚・責任																		
公務員としてのモラルを持ち、法律を遵守するとともに、規則やルールに従い、行動している																		
○職場のマナーとルール																		
職場にふさわしい身だしなみをしている																		
誰に対しても、自分の方からすすんで挨拶ができています																		
名前を呼ばれたら、きちんと返事をしている																		
決められた時間に仕事を始められる体制をとっている																		
勤務時間中と勤務時間外のけじめをつけている																		
席を離れるときは、周りの人に行き先や用件を伝えている																		
机の上や文書棚等の整理整頓ができています																		
○来庁者・電話応対																		
来庁者に対して、親切、丁寧に対応している																		
電話が鳴ったら、速やかに出て、所属と名前を名乗っている																		
伝言はメモをとり、正確に伝えている（誰に、何時、誰からなど）																		
電話をかけるときは、用件を整理し、相手の都合を確認している																		
○報告・連絡・相談																		
結果の報告はもちろん、進捗状況等の中間報告を行っている																		
状況の変化や問題が起きたときは、すぐに上司や先輩に報告している																		
報告は、結論、理由、経過の順で、要領よく行っている																		
○業務遂行能力																		
所属や自分の業務の目的、内容を理解している																		
上司や先輩の指示に従って、確実に業務を進めている																		
上司から指示されたとき、分からないことはその場で確認している																		
やるべき業務をきちんと把握し、優先順位をつけて確実にこなしている																		
上司から指示を受けた期限や業務の処理期限をきちんと守っている																		
業務は、正しく早くをモットーに、工夫しながら効率的に行っている																		
○自己啓発・情報収集																		
国や他の自治体、民間の動きに関心を持ち、情報を得よう心がけている																		
担当業務に役立つような知識や情報を、新聞・雑誌・書籍等で勉強している																		
○執務能力																		
起案文書等の諸文書の作成ができる																		
パソコンや事務機器の操作ができる（文書作成・表計算、イントラ等）																		

A：よく実行している（よくできている、よく理解している）

B：ほとんど実行している（ほぼできている、ほぼ理解している）

C：指導・助言中であるが、努力が必要（実行していない、できていない、理解していない）

D：まだ指導・助言していない

到達目標に対する評価シート（様式4）

機能を果たすための能力	到達目標	自己達成度					指導者意見 (サイン)	到達目標の参考となる項目
		1年	2年	3年	4年	5年		
		6M	12M					
実態把握	個人、家族の援助に必要な情報を収集し、住民の生活や健康状態を明らかにできる。						<ul style="list-style-type: none"> 事例の状況、ニーズを把握し、必要な社会資源が把握できる。 収集した情報から問題点を分析できる。 個別の事例から地域全体に視点を広げることができる。 担当地区の情報収集(地区特性、健康指標、社会資源、生活習慣)し、資料を作成することができる。 収集した情報から地区の特性を把握し、顕在化している健康課題を明らかにするとともに潜在化している健康課題を予測する。 地域の健康ニーズを把握できる。 実施計画を作成できる。(担当業務の年間計画、業務計画等) 	
	地域の顕在的、潜在的な健康課題を明らかにすることができる。						<ul style="list-style-type: none"> 日頃の活動の中で得られた情報を整理・分析(地区診断)し、計画に反映させることができる。 健康課題について優先順位をつけて計画を立案できる。 評価の項目、方法、時期を設定して計画立案できる。 健康づくりと保健事業の関連が理解できる。(体系的な理解、法的根拠、問題解決の優先順位) 社会資源の状況を理解し、不足している部分を考え、計画に反映させることができる。 	
計画策定・評価	担当地区や担当業務の実施計画を所属の実施計画と関連づけて作成できる。						<ul style="list-style-type: none"> 事業の法的根拠、予算の仕組みを理解ができる。 関係通知、事業概要、事業の流れの理解ができる。 	
	地区診断に基づいた地区活動計画および担当業務の実施計画を立案できる。						<ul style="list-style-type: none"> 対象者の生命・健康、人間としての尊厳と権利を守ることができる。 プライバシーに配慮し、個人情報収集・公表・管理を適切に行うことができる。 対象者の話を聴き、コミュニケーションをはかりながら信頼関係を築くことができる。 個人、家族の状況、ニーズを把握できる。 個別事例への援助計画を立てることができる。 訪問・相談により支援を行うことができる。 個人、家族の力を引き出すように支援を行うことができる。 個人、家族が意思決定できるように支援を行うことができる。 個別ケアに必要な組織・メンバーと連携し、チームメンバーの役割・機能・特性を理解し、保健師の果たすべき役割を遂行できる。 活用できる社会資源、協働できる機関・人材について、対象者に情報提供をすることができる。 	
相談・支援	対象者との信頼関係の構築、維持ができる。						<ul style="list-style-type: none"> 健康教育・健康相談を計画・実施・評価(対象のニーズに応じた内容であったか等)を行うことができる。 	
	個別事例への支援ができる。						<ul style="list-style-type: none"> 自助グループの活動目的・機能が理解できる。 グループ支援において住民が主体的・組織的に健康課題を解決するための支援ができる。 地区組織・自助グループ等を育成する支援ができる。 	
普及啓発	担当業務や担当地区において健康教育・健康相談を実施できる。							
	自助グループに参加して保健師の役割を担うことができる。							

達成度については「5」自立してできる 「4」少しの支援があればできる 「3」かなりの支援があればできる 「2」できない 「1」経験がない

機能を果たすための能力	到達目標	自己達成度					指導者意見 (サイン)	到達目標の参考となる項目
		1年	2年	3年	4年	5年		
		6M	12M					
調整 ・ ネットワーク化	個別事例について、ニーズに基づきケースマネジメントを行うことができる。						<ul style="list-style-type: none"> 対象者のケアに必要な情報(生活の場での情報、家族、関係機関、主治医へ連絡等)を収集し、個々のニーズに応じたケースマネジメントができる。 地域の利用できる社会資源を把握し、関係機関と連携を図ることができる。 関係者が目的を共有するために調整ができる。(コーディネーターの役割) ケースマネジメントと地区活動との関連がわかる。 個別の課題解決のために地域のシステム改善が必要かどうかを判断できる。 	
	個別事例に必要な社会資源を判断し、適切なサービスを提供することができる。							
	個別事例の支援からネットワークの必要性が理解できる。							
	保健所と市町村との連携ができる。							
	事業化のプロセスを理解できる。							
システム化 ・ 施策化	日常活動を通して地域ニーズの把握を行い、その資料を作成することができる。						<ul style="list-style-type: none"> 把握した住民ニーズを計画につなげることができる。 予算の仕組みを理解し、根拠に基づき予算案を作成できる。 活用できる社会資源が把握でき、利用上の問題を厘出すことができる。 地域の人々や関係する部署・機関の間にネットワークを構築するためにチームの一員として関わることができる。 必要な地区組織やサービスを資源として開発できる。 施策化が必要である根拠についての資料を作成し、所属内で説明できる。 	
	予算資料の一部を作成することができる。							
	必要な社会資源の提案・開発することができる。							
	平常時の活動が健康危機管理対応時の活動と関連していることを理解し、平常時の活動ができる。							
	各自自治体の防災計画や健康危機管理マニュアルを理解し、自分の行動をイメージできる。							
健康危機管理	健康危機対応時(訓練を含む)に指示命令系統を把握した上で自律して動くことができる。						<ul style="list-style-type: none"> 日常の活動の中で要保護者、地区組織、関係機関の把握を行うことができる。 防災計画や危機管理マニュアル等を確認し、自分の役割、従事内容が理解できる。 健康危機管理時に、指揮命令系統に沿った行動ができる。 行動後に振り返りを行い、改善点の必要性が判断できる。 保健師活動において、研究の目的を明確にすることができる。 研究結果を保健指導、保健計画に活かすことができる。 保健師活動から得られた研究動機をもとに調査・研究を行うことができる。 職場や公衆衛生学会等で発表ができる。 学会等に参加して質問ができる。 	
	保健師活動の中での調査研究の必要性を理解できる。							
	研究計画を立て、調査研究を実施することができる。							

達成度については「5」自立してできる「4」少しの支援があればできる「3」かなりの支援があればできる「2」できない「1」経験がない

12. 資料

1) 現任教育の法的根拠	44
2) 新人看護職員研修ガイドライン (平成23年2月厚生労働省)	52
保健師編 (一部抜粋) 技術指導の例 保健師編	
3) 「黒いカバンで」の由来.....	65
4) 新人保健師人材育成ガイドライン検討委員会.....	66
5) 引用・参考文献.....	67

1) 現任教育の法的根拠

保健師助産師看護師法

第28条の2 保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修（保健師等再教育研修及び准看護師再教育研修を除く。）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。

看護師等の人材確保の促進に関する法律

（病院等の開設者等の責務）

第5条 病院等の開設者等は、病院等に勤務する看護師等が適切な処遇の下で、その専門知識と技能を向上させ、かつ、これを看護業務に十分に発揮できるよう、病院等に勤務する看護師等の処遇の改善、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、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その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

（看護師等の責務）

第6条 看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図ると共に、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。

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。

2 都道府県は、当該都道府県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、調査及び研究等に努めると共に、市町村に対し、前項の責務が十分に果たされるように、その求めに応じ、必要な技術的扶助を与えることに努めなければならない。

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日厚生労働省告示第464号)

地域保健対策における基本的な指針を、10項目で示している。

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日健発第0419第1号厚生労働省健康局長通知)

保健師の保健活動の充実強化の方向性、保健師が保健活動を行う上での留意事項、保健師が保健活動において取り組むべき具体的な方向性について示している。

地域保健対策の推進に関する基本的な指針改正

(平成24年7月31日厚生労働省告示第464号)の概要

1 ソーシャルキャピタルを活用した自助及び共助の支援の推進

地域保健対策の推進に当たって、地域のソーシャルキャピタル(信頼、社会規範、ネットワークといった社会関係資本等)を活用し、住民による自助及び共助への支援を推進すること。

2 地域の特性をいかした保健と福祉の健康なまちづくりの推進

市町村は、学校や企業などの地域の幅広い主体との連携を進め、住民との協働による健康なまちづくりを推進すること。

3 医療、介護及び福祉等の関連施策との連携強化

市町村は、保健と介護及び福祉を一体的に提供できる体制整備に努め、都道府県及び保健所は、管内の現状を踏まえ、医療、介護等のサービスの連携体制の強化に努めること。

4 地域における健康危機管理体制の確保

○都道府県及び市町村は、大規模災害時を想定し、被災地以外の自治体や国とも連携した情報収集体制や保健活動の全体調整、保健活動への支援等の体制を構築すること。

○国は、広域的な災害保健活動に資する人材育成支援や保健師等について迅速に派遣のあっせん・調整できる仕組みの構築を行うこと。

5 学校保健との連携

保健所及び市町村保健センターは、学校保健委員会やより広域的な協議の場に可能な限り参画し、連携体制の強化に努めること。

地域保健対策の推進に関する基本的な指針改正

(平成24年7月31日厚生労働省告示第464号)の概要

6 科学的根拠に基づいた地域保健の推進

国、都道府県及び市町村は、地域保健に関する情報の評価等を行い、その結果を計画に反映させるとともに、関係者や地域住民に広く公表することを通じて、地域の健康課題と目標の共有化を図り、地域保健対策を一体的に推進することが重要であること。

7 保健所の運営及び人材確保に関する事項

保健所は、専門的な立場から企画、調整、指導及びこれらに必要な事業等を行い、市町村への積極的な支援に努めること。

8 地方衛生研究所の機能強化

地方衛生研究所を設置する自治体は、サーベイランス機能の強化や迅速な検査体制の確立等が求められていることを踏まえ、技術的中核機関としての地方衛生研究所の一層の機能強化を図ること。

9 快適で安心できる生活環境の確保

都道府県、国等は、食中毒等に係る情報共有体制の強化や食品衛生監視員等の資質向上等を通じた保健所機能の強化に努めるとともに、生活衛生同業組合等の関係団体に対する指導・助言に努め、営業者の自主的な衛生管理等を通じた食品安全・生活衛生等の施策の推進を図ること。

10 国民の健康増進及びがん対策等の推進

健康増進計画の策定・実施等の取組を行う場合、ソーシャルキャピタルを活用した地域の健康づくりに関係するNPO等との連携及び協力も強化すること。また、地域のがん対策、肝炎対策、歯科口腔保健の推進に関し、それぞれ必要な施策を講じること。

各自治体におかれては、改正の趣旨を踏まえ、今後とも地域保健対策の円滑な実施及び総合的な推進を図っていただきたい。

70

健発0419第1号
平成25年4月19日

各
〔 都道府県知事
保健所設置市長
〕 殿
特 別 区 長



厚生労働省健康局長

地域における保健師の保健活動について

地域における保健師の保健活動は、地域保健法（昭和22年法律第101号）及び同法第4条第1項の規定に基づき策定された、「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」（平成6年厚生省告示第374号。以下「地域指針」という。）により実施されてきたところであり、保健師は地域保健対策の主要な担い手として重要な役割を果たしてきた。

また、「地域における保健師の保健活動について」（平成15年10月10日付け健発第1010003号）等により、地域における保健師の保健活動の充実強化に向けた取組を要請するとともに、保健師の保健活動に関し留意すべき事項や取組むべき方向性を示してきたところであるが、介護保険法の改正による地域包括支援センターの設置等地域包括ケアシステムの推進、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、肝炎対策、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きた。

こうした状況の変化も踏まえ、地域指針が大幅に改正され（平成24年厚生労働省告示第464号）、多様化、高度化する国民のニーズに応えるため、ソーシャルキャピタル（地域に根ざした信頼や社会規範、ネットワークといった社会関係資本等）を活用した自助及び共助の支援を推進していくこと等が新たに盛り込まれた。また、健康増進法（平成14年法律第103号）に基づく新たな「国民の健康の増進の総合的な推進を図るための基本的な方針」（平成24年厚生労働省告示第430号。以下「健康日本21（第二次）」という。）では、健康寿命の延伸や健康格差の縮小の目標を達成するため、生活習慣病の発症予防に加え、重症化予防の徹底、ライフステージに応じたところ、次世代及び高齢者

の健康の推進等についての新たな方向性が盛り込まれた。

以上のような背景の下、生活習慣病対策をはじめとして、保健、医療、福祉、介護等の各分野及び関係機関、住民等との連携及び協働がますます重要となつてきている。さらに、地方分権の一層の進展により、地域において保健師が保健活動を行うに当たっては、保健師の果たすべき役割を認識した上で、住民、世帯及び地域の健康課題を主体的に捉えた活動を展開していくことが重要となつており、地域保健関連施策の担い手としての保健師の活動の在り方も大きく変容しつつある。

これまでの保健師の保健活動は、住民に対する直接的な保健サービスや福祉サービス等（以下「保健サービス等」という。）の提供及び総合調整に重点を置いて活動するとともに、地域保健関連施策の企画、立案、実施及び評価、総合的な健康施策への積極的な関与を進めてきたが、今後はこれらの活動に加えて、持続可能でかつ地域特性をいかした健康なまちづくり、災害対策等を推進することが必要である。

については、下記により地域における保健師の保健活動のさらなる推進を図られるようお願いするとともに、別紙のとおり、都道府県及び市町村（特別区を含む。）が留意すべき事項（「地域における保健師の保健活動に関する指針」）を定めたので、御了知の上、その適切な運用に努められたい。各都道府県においては、管内市町村（保健所設置市及び特別区を除く。）等に周知を図るとともに、その円滑な実施について遺憾のないよう御指導願いたい。

なお、本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4に規定する技術的助言であることを申し添える。

おつて、「地域における保健師の保健活動について」（平成15年10月10日付け健発第1010003号）及び「地域における保健師の保健活動について」（平成15年10月10日付け健発第1010001号）は廃止する。

記

- 1 都道府県及び市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、保健師が地域の健康課題を明らかにし、住民の健康の保持増進のため重要な役割を担うものであることを踏まえ、地域保健関連施策の企画、立案、実施及び評価を行うことができような体制を整備すること。保健師の保健活動の実施に当たっては、訪問指導、健康相談、健康教育、その他の直接的な保健サービス等の提供、

- 住民の主体的活動の支援、災害時支援、健康危機管理、関係機関とのネットワークづくり、包括的な保健、医療、福祉、介護等のシステムの構築等を実施できるような体制を整備すること。その際、保健衛生部門においては、管内をいくつかの地区に分けて担当保健師を配置し、保健師がその担当地区に責任をもって活動する地区担当制の推進に努めること。また、各種保健医療福祉に係る計画（健康増進計画、がん対策推進計画、医療費適正化計画、特定健康診査等実施計画、母子保健計画、障害福祉計画、介護保険事業支援計画又は介護保険事業計画、医療計画等）の策定等に保健師が十分に関わることができるよう体制を整備すること。
- 2 都道府県及び市町村は、保健師の職務の重要性に鑑み、また、保健、医療、福祉、介護等の総合的な施策の推進や住民サービス向上の観点から、保健師の計画的かつ継続的な確保に努めること。なお、地方公共団体における保健師の配置については、地方交付税の算定基礎となつていないことに留意すること。
- 3 都道府県及び市町村は、保健師が、住民に対する保健サービス等の総合的な提供や、地域における保健、医療、福祉、介護等の包括的なシステムやネットワークの構築とその具体的な運用において主要な役割を果たすものであることに鑑み、保健、医療、福祉、介護等の関係部門に保健師を適切に配置すること。加えて、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置付け、保健師を配置するよう努めること。
- 4 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、高度化する住民の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ことから、保健師の現任教育（研修（執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その他の手段による教育をいう。以下同じ。）については、「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について」（平成9年11月28日付け自治能第78号）に基づき、各地方公共団体において策定した人材育成指針により、体系的に実施すること。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、各地方公共団体において研修体制を整備すること。なお、現任教育については、日々進展する保健、医療、福祉、介護等に関する知識及び技術、連携及び調整に係る能力、行政運営や評価に関する能力を養成するよう努めること。

第一 保健師の保健活動の基本的な方向性

保健師は、個人及び地域全体の健康の保持増進及び疾病の予防を図るため、所属する組織や部署にかかわらず、以下の事項について留意の上、保健活動を行うこと。

(1) 地域診断に基づくPDCAサイクルの実施

保健師は、地区活動、保健サービス等の提供、また、調査研究、統計情報等に基づき、住民の健康状態や生活環境の実態を把握し、健康問題を構成する要素を分析して、地域において取り組むべき健康課題を明らかにすること（以下「地域診断」という。）により、その健康課題の優先度を判断すること。また、PDCAサイクル(plan-do-check-act cycle)に基づき地域保健関連施策の展開及びその評価を行うこと。

(2) 個別課題から地域課題への視点及び活動の展開

保健師は、個々の住民の健康問題の把握にとどまらず、地域特性を踏まえて集団に共通する地域の健康課題や地域保健関連施策を総合的に捉える視点を持って活動すること。また、健康課題の解決に向けて住民や組織同士をつなぎ、自助及び共助など住民の主体的な行動を促進し、そのような住民主体の取組が地域において持続するよう支援すること。

(3) 予防的介入の重視

保健師は、あらゆる年代の住民を対象に生活習慣病等の発症予防や重症化予防を徹底することで、要医療や要介護状態になることを防止するとともに、虐待などに関連する潜在的な健康問題を予見して、住民に対し必要な情報の提供や早期介入等を行うこと。

(4) 地区活動に立脚した活動の強化

保健師は、住民が健康で質の高い生活を送ることを支援するために、訪問指導、健康相談、健康教育及び地区組織等の育成等を通じて積極的に地域に Outreach、地区活動により、住民の生活の実態や健康問題の背景にある要因を把握すること。また、地区活動を通じてソーシャルキャピタルの醸成を図り、それらを活用して住民と協働し、住民の自助及び共助を支援して主体的かつ継続的な健康づくりを推進すること。

(5) 地区担当制の推進

保健師は、分野横断的に担当地区を決めて保健活動を行う地区担当制等の体制の下、住民、世帯及び地域全体の健康課題を把握し、世帯や地域の健康課題に横断的・包括的に関わり、地域の実情に応じた必要な支援をコーディネートするなど、担当する地区に責任をもった保健活動を推進すること。

(6) 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進

保健師は、ライフサイクルを通して健康づくりを支援するため、ソーシャルキャピタルを醸成し、学校や企業等の関係機関との幅広い連携を図りつつ、社会環境の改善に取り組むなど、地域特性に応じた健康なまちづくりを推進すること。

(7) 部署横断的な保健活動の連携及び協働

保健師は、相互に連携を図るとともに、他職種の職員、関係機関、住民等と連携及び協働して保健活動を行うこと。また、必要に応じて部門や部署を越えて課題等を共有し、健康課題の解決に向けて共に検討するなど、部署横断的に連携し協働すること。

(8) 地域のケアシステムの構築

保健師は、健康問題を有する住民が、その地域で生活を継続できるよう、保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行い、また、不足しているサービスの開発を行うなど、地域のケアシステムの構築に努めること。

(9) 各種保健医療福祉計画の策定及び実施

保健師は、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（健康増進計画、がん対策推進計画、医療費適正化計画、特定健康診査等実施計画、母子保健計画、障害福祉計画、介護保険事業支援計画又は介護保険事業計画、医療計画等）をいう。以下同じ。）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。

(10) 人材育成

保健師は、これらの活動を適切に行うために、主体的に自己啓発に努め、最新の保健、医療、福祉、介護等に関する知識及び技術を習得するとともに、連携、調整や行政運営に関する能力及び保健、医療、福祉及び介護の人材育成に関する能力を習得すること。

第二 活動領域に応じた保健活動の推進

保健師は、所属組織や部署に応じて、以下の事項について留意の上、保健活動を行うこと。なお、地方公共団体ごとに組織体制等は様々であるため、各地域や組織の実情を踏まえた保健活動を実施すること。

1 都道府県保健所等

都道府県保健所等に所属する保健師は、所属内の他職種と協働し、管内市町村及び医療機関等の協力を得て広域的に健康課題を把握し、その解決に取り組むこと。また、生活習慣病対策、精神保健福祉対策、自殺予防対策、難病対策、結核・感染症対策、エイズ対策、肝炎対策、母子保健対策、虐待防止対策等において広域的、専門的な保健サービス等を提供するほか、災害を含めた健康危機への迅速かつ的確な対応が可能になるような体制づくりを行い、新たな健康課題に対して、先駆的な保健活動を実施し、その事業化及び普及を図ること。加えて、生活衛生及び食品衛生対策についても、関連する健康課題の解決を図り、医療施設等に対する指導等を行うこと。さらに、地域の健康情報の収集、分析及び提供を行うとともに調査研究を実施して、各種保健医療福祉計画の策定に参画し、広域的に関係機関との調整を図りながら、管内市町村と重層的な連携体制を構築しつつ、保健、医療、福祉、介護等の包括的なシステムの構築に努め、ソーシャルキャピタルを活用した健康づくりの推進を図ること。市町村に対しては、広域的及び専門的な立場から、技術的な助言、支援及び連絡調整を積極的に行うよう努めること。

(1) 実態把握及び健康課題の明確化

地域診断を実施し、地域において取り組むべき健康課題を明らかにするとともに、各種情報や健康課題を市町村と共有すること。

(2) 保健医療福祉計画策定及び実施

地域診断により明らかとなった地域の健康課題に取り組むために、目標の設定、保健事業の選定及び保健活動の方法等についての検討を行い、各種保健医療福祉計画を策定するとともに、これらの計画に盛り込まれた施策を事業化するための企画、立案、予算の確保を行い、保健活動の実施体制を整えること。また、都道府県及び市町村が策定する各種計画の策定に参画又は協力すること。

(3) 保健サービス等の提供

地域の各種保健医療福祉計画に基づき、訪問指導、健康相談、健康教育、地区組織活動の育成及び支援等の活動方法を適切に用いて、ソーシャルキャピタルの醸成・活用を図りながら、保健サービス等を提供すること。

ア 市町村及び関係機関と協力して住民の健康の保持増進に取り組み、生活習慣病の発症及び重症化を予防すること。

イ 精神障害、難病、結核・感染症、エイズ、肝炎、母子保健、虐待等多様かつ複雑な問題を抱える住民に対して、広域的かつ専門的な各種保健サービス等を提供すること。

ウ 災害対応を含む健康危機管理に関して、適切かつ迅速な対応を行うことができるよう、平常時から体制を整え、健康危機の発生時には、関係職員と十分に連携を図り、協働して保健活動を行うこと。また、災害発生時においては、市町村の被災者健康管理等に関する支援・調整を行うこと。

エ 生活困窮者等に対し、社会経済状況の違いによる健康状態の差が生じないよう健康管理支援を行うこと。

オ ソーシャルキャピタルを広域的に醸成し、その活用を図るとともに、ソーシャルキャピタルの核となる人材の育成に努めること。

カ 生活衛生及び食品衛生に関わる健康問題に対して、他の専門職員等と十分に連携を図り、協働して保健活動を行うこと。

(4) 連携及び調整

管内における保健、医療、福祉、喫煙、教育、労働衛生等の関係機関及び関係者の広域的な連携を図るために、所属内の他の職員と協働して協議会等を開催し、その運営を行うこと。また、管内の市町村間の連絡、調整を行うこと。

ア 管内市町村の健康施策全体の連絡、調整に関する協議会等の運営を行うこと。

イ 精神障害、難病、結核・感染症、エイズ等の地域のケアシステムを構築するための協議会を運営し活用すること。

ウ 市町村の規模により、市町村単独では組織化が困難な健康増進、保健医療、高齢者福祉、母子保健福祉、虐待防止、障害福祉等に関するネットワークを構築すること。

エ 関係機関で構成される協議会等を通じて、職域保健、学校保健等と連携及び協働すること。

オ 保健衛生部門等の保健師は、保健師の保健活動を総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導を行うこと。

カ 保健師等の学生実習の実施に努めること。

(5) 研修（執務を通じての研修を含む。）

市町村及び保健、医療、福祉、介護等に従事する者に対する研修を所

属内の他の職員等と協働して企画及び実施すること。

(6) 評価

保健所等が行った保健活動について、所属内の他の職員とともに、政策評価、事業評価を行い、保健活動の効果を検証し、必要に応じて保健事業等や施策に反映させること。

2 市町村

市町村に所属する保健師は、市町村が住民の健康の保持増進を目的とする基礎的な役割を果たす地方公共団体と位置づけられ、住民の身近な健康問題に取り組みむこととされていることから、健康増進、高齢者医療福祉、母子保健、児童福祉、精神保健福祉、障害福祉、女性保護等の各分野に係る保健サービス等を関係者と協働して企画及び立案し、提供するとともに、その評価を行うこと。その際、管内をいくつかの地区に分けて担当し、担当地区に責任を持って活動する地区担当制の推進に努めること。また、市町村が保険者として行う特定健康診査、特定保健指導、介護保険事業等に取り組み、住民の参画及び関係機関等との連携の下に、地域特性を反映した各種保健医療福祉計画を策定し、当該計画に基づいた保健事業等を実施すること。さらに、各種保健医療福祉計画の策定にとどまらず、防災計画、障害者プラン及びまちづくり計画等の策定に参画し、施策に結びつく活動を行うとともに、保健、医療、福祉、介護等と連携及び調整し、地域のケアシステムの構築を図ること。

(1) 実態把握及び健康課題の明確化

地域診断を実施し、市町村において取り組むべき健康課題を明らかにするとともに、各種情報や健康課題を住民と共有するよう努めること。

(2) 保健医療福祉計画策定及び施策化

地域診断により明らかとなった市町村における健康課題に取り組みむために、目標の設定、保健事業の選定及び保健活動の方法についての検討を行い、各種保健医療福祉計画を策定すること。これらの計画に盛り込まれた施策を事業化するための企画、立案、予算の確保を行い、保健活動の実施体制を整えること。

(3) 保健サービス等の提供

市町村の各種保健医療福祉計画に基づき、ソーシャルキャピタルの醸成・活用を図りながら、訪問指導、健康相談、健康教育、地区組織活動の育成及び支援等の活動方法を適切に用いて、保健サービス等を提供すること。

ア 住民の身近な相談者として、総合相談（多様化している保健、医療及び福祉等に関するニーズに対応する総合的な相談事業をいう。）及び地区活動を実施し、また、住民の主体的な健康づくりを支援すること。

イ 生活習慣病の発症及び重症化を予防するため、一次予防に重点をおいた保健活動を実施するとともに、地域の健康課題に応じて、適切な対象者に対し、効果的な健康診査及び保健指導を実施すること。

ウ 介護予防、高齢者医療福祉、母子保健、児童福祉、精神保健福祉、障害福祉、女性保護等の各種対策に関する保健サービス等を提供すること。また、適切な受療に関する指導を行うこと。

エ ソーシャルキャピタルを活用した事業の展開及びその核となる人材の育成に努め、地区住民組織、ボランティア組織及び自助グループ等の育成及び支援を行うとともに、これらとの協働を推進すること。

オ 災害対応を含む健康危機管理に関して、平常時からの保健所との連携の下、適切な対応を行うこと。また、災害を含む健康危機の発生時には、平常時の地区活動等により把握した住民や地域の実態を踏まえ、住民の健康管理等の支援活動を実施すること。

カ 生活困窮者等に対し、社会経済状況の違いによる健康状態の差が生じないよう健康管理支援を行うこと。

(4) 連携及び調整

保健所や当該市町村の保健、医療、福祉、環境、教育、労働衛生等の関係者、関係部局及び関係機関との連携を密にし、総合的な調整を図り、効果的な保健活動を展開すること。

ア 高齢者医療福祉（認知症を含む。）、母子保健、児童福祉、精神保健福祉、障害福祉、女性保護等に関するネットワークや地域のケアシスマムの構築を図ること。

イ 健康増進を推進するための健康づくり推進協議会等を運営及び活用すること。その際、ソーシャルキャピタルの核であ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一体的に推進すること。

ウ 保健所との連携の下に、職域保健及び学校保健等と連携した保健活動を行うこと。

エ 保健衛生部門、国民健康保険部門及び介護保険部門においては、各部門が保有するデータ等を含め密接な連携を図り、効果的に住民の健康増進、生活習慣病予防、介護予防等に取り組むこと。

オ 保健師等の学生実習の効果的な実施に努めること。

(5) 評価

保健活動について、他の職員とともに、政策評価、事業評価を行い、保健事業の効果を検証し、必要に応じて保健活動や施策に反映させること。

3 保健所設置市及び特別区

保健所設置市及び特別区に所属する保健師は、上記1及び2の活動を併せて行うこと（都道府県保健所等の機能のうち、市町村との関係に関する部分を除く。）。

4 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁

都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁の保健衛生部門等に配置された保健師は、保健所、市町村等の保健活動に対して技術的及び専門的側面からの指導及び支援を行うとともに、当該地方公共団体の地域保健関連施策の企画、調整及び評価を行うこと。

(1) 保健活動の総合調整及び支援を行うこと。

ア 保健師の保健活動の総合調整等を担う部署に配置された保健師は、住民の健康の保持増進を図るための様々な活動等を効果的に推進するため、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、人材育成や技術面での指導及び調整を行うなど統括的な役割を担うこと。

イ 保健師の保健活動の方向性について検討すること。

ウ 保健師等の学生実習に関する調整及び支援を行うこと。

(2) 保健師の計画的な人材確保を行い、資質の向上を図ること。

ア 保健師の需給計画の策定を行うこと。

イ 地方公共団体の人材育成指針に基づき、職場内研修、職場外研修、人材育成の観点から異なる部門への人事異動、都道府県と市町村（政令市、特別区を含む。）間等の人事交流及び自己啓発を盛り込んだ保健師の現任教育体系を構築し、研修等を企画及び実施すること。

ウ 現任教育の実施に当たり、地方公共団体の人事担当部門、研究機関、大学等の教育機関等との連携を図り、効果的及び効率的な現任教育を実施すること。

(3) 保健師の保健活動に関する調査及び研究を行うこと。

(4) 事業計画の策定、事業の企画及び立案、予算の確保、事業の評価等を行うこと。

(5) 所属する部署内の連絡及び調整を行うとともに、高齢者保健福祉、母

子保健福祉、障害者保健福祉、医療保険、学校保健、職域保健、医療分野等の関係部門及び関係機関とのデータ等を含め密接な連携及び調整を行うこと。

(6) 災害時を含む健康危機管理における保健活動の連絡及び調整を行うこと。また、保健師を被災地へ派遣する際の手続き等についてあらかじめ定めておくこと。

(7) 国や都道府県等の保健活動に関する情報を関係機関及び施設に提供する。

(8) 国民健康保険団体連合会や看護職能団体等の関係団体との連携及び調整を行うこと。

(9) 国や地方公共団体の保健活動の推進のため、積極的な広報活動を行うこと。

(10) その他、当該地方公共団体の計画策定及び政策の企画及び立案に参画すること。

2) 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）

[一部抜粋]

【基本的な考え方】

(1) 新人保健師研修の理念

- 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（労働者）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。新人保健師研修においては、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 新人保健師研修は、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研修である。
- ③ 新人保健師を支えるためには、指導者のみならず全職員が新人保健師に関心を持ち、皆で育てるという組織文化の醸成が重要である。特に、保健師の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できることは不可欠である。このガイドラインは新人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、新人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。

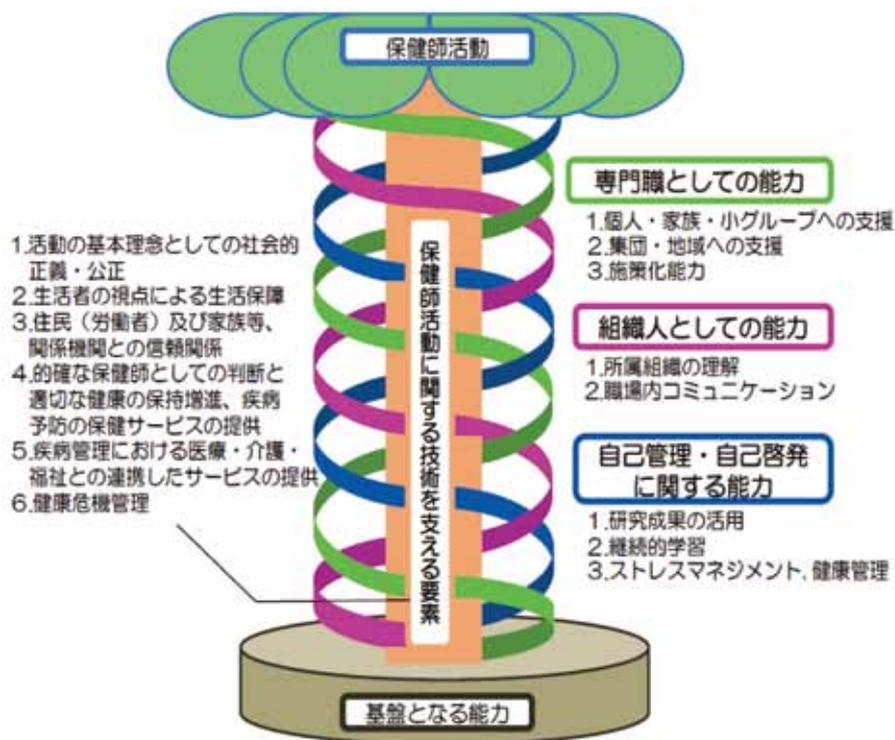
(2) 基本方針

- ① 新人保健師研修は、社会状況の変化や多種多様な住民（労働者）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場等を実際に見て学ぶということが不可欠である。
- ② 新人保健師研修は、新人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研修である。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 新人保健師研修は、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での共通認識が必要である。

- ④ 新人保健師研修では、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教育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み重ねることができる実効性のある研修体制や指導体制が整備されてい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（労働者）のニーズに柔軟に対応するためにも、新人保健師研修は、常に見直され発展していくものである。

（3）保健師活動実践能力の構造

保健師活動は必要な知識、技術、態度を統合した実践的能力を、地域・事業場等に生活する複数の対象を受け持ちながら、優先度を考慮し発揮することが求められる。そのため、保健師活動実践能力の構造として、看護師・保健師基礎教育で修得した知識・技術・態度などの基礎となる能力の上に、組織人としての能力、専門職としての能力、自己管理・自己啓発に関する能力が考えられる。これらの能力はそれぞれ独立したものではなく、コアとなる要素を中核に捉え、対処への保健師活動を通して実践の場で統合されるべきものである。また、保健師基礎教育で学んだことを土台にし、新人保健師研修で保健師活動実践能力を積み上げていくものである。



技術指導の例

<新人保健師>

保健師活動に関する技術

ページ

○家庭訪問

1

技術指導の例

～保健師編～

○地域診断におけるアセスメント

13

平成23年2月

厚生労働省

<新人保健師>

保健師活動に関する技術指導

～家庭訪問～

【到達目標】

担当地区の基本的な事例*の訪問支援を一人で行うことができる。

【到達までの期間】 6か月～1年

【保健師活動に関する技術を支える要素】

- ・ 担当地区の対象者の把握ができる
- ・ 訪問の優先順位を判断できる
- ・ 訪問対象として選択した理由及び法的根拠を説明できる
- ・ 生活者としての主体性や価値観を尊重できる
- ・ 信頼関係の構築、維持ができる
- ・ 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
- ・ 家族面接や相談の技術を活用できる
- ・ 個人・家族の持つ力を引き出すような支援ができる
- ・ 正確かつ簡潔な記録ができる
- ・ 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。
- ・ 他の支援方法と組み合わせることができる
- ・ 対象者の置かれている環境が把握できる
- ・ 個別支援を通して、地域・環境要因と個の健康との関連を理解できる
- ・ 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

*基本的な事例とは、正常分娩の新生児、乳幼児健康診査において要経過観察と判断された乳幼児、乳幼児健康診査未受診者、健康診査事後指導が必要な成人、慢性期の療養者（結核・精神・難病等）、独居の高齢者やの高齢夫婦世帯を指す

【研修方法】

見学訪問

担当者：実地指導者（教育担当者）

研修内容：基礎教育での知識と技術の確認を行う

新生児等の基本的な事例だけでなく、指導者が

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

1

- ・ 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

担当者：実地指導者（教育担当者）

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の計画
- ・ 関係機関やキーパーソンとの情報交換の方法

担当者：教育担当者、実地指導者

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

担当者：実地指導者（教育担当者）

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

担当者：実地指導者（教育担当者）

研修内容：地区を把握（地理・交通手段・地域性）する

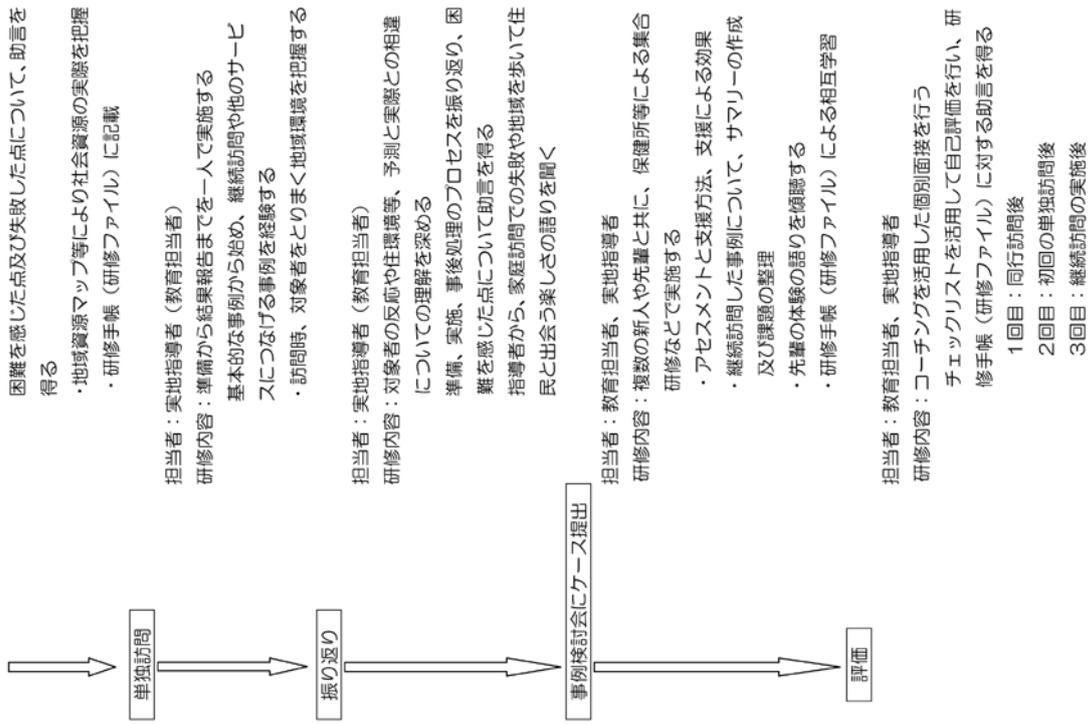
対象者の選択・情報収集・訪問計画の立案を助言を得ながら実施する

- ・ 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

担当者：実地指導者（教育担当者）

研修内容：準備・実施・事後処理のプロセスを振り返り、

2



手順	指導時の留意点
<p>1. ケース選択</p> <p>1) 担当地区の訪問対象者を把握する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種届出による対象者リストを確認する <p>2) 訪問の優先順位をつける</p> <ul style="list-style-type: none"> ●訪問対象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て行うものかを把握し、訪問の目的を理解する 	<ul style="list-style-type: none"> ●基本的な事例を選んで、単独に訪問できるような技術の習得を目指す ●見学訪問では、指導者が継続訪問している事例の中から、対象者の身体に触れることができ、新人が会話に参加できる事例を選ぶ ●家庭訪問等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 ●新人保健師の学習状況の確認 ・家庭訪問の対象者とする根拠 ・基本的な訪問支援の技術 ・社会資源 ・関係機関との連携 <p>1. ケース選択</p> <ul style="list-style-type: none"> ●訪問対象者を把握する方法についての知識を確認する <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・各種届出 ・健康相談・健康診査 ・住民や関係者からの依頼 ・感染症や災害等の発生時 ・日頃の地区活動から ・自治体での重点的取組み ・調査（栄養調査・実態調査・研究） </div> <ul style="list-style-type: none"> ●優先順位が分からない場合は指導者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 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>※家庭訪問の優先順位</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 </div>

<p>2. 訪問計画の立案</p> <p>1) 情報を収集・整理し、支援の方向性を検討する</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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すような支援を検討する ● 結核・精神疾患・難病などの場合、病名、治療方針及び内容を確認する ● アセスメント内容の統合と健康課題を抽出する <p>2) 支援の目標と計画を立案する</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 様々な状況を想定して、対応を計画 	<p>● 緊急対応が必要な事例は、指導者の訪問に同行させて経験する等工夫する</p> <p>2. 訪問計画の立案</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 基礎知識・技術を確認する <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>※訪問計画に必要な基礎知識の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 </div> <ul style="list-style-type: none"> ● 成人の場合 ・ 生活習慣病に関する基礎知識 ・ 健康診断結果の読取り ・ 職場の環境、生活スタイル ・ 行動変容や学習支援法 ● 結核・精神・難病の場合 ・ 疾患の基礎知識 ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ● 研修手帳 (研修ファイル) についての助言を行う ● 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、既存資料やインターネットを活用して入手する
--	---

<ul style="list-style-type: none"> ・ コミュニケーションが十分に取れない対象の場合 ・ 拒否や暴力がある人の場合 ・ 本人に会えない場合 	<ul style="list-style-type: none"> ● 収集した情報と分析結果を確認 ・ 情報収集先について助言する ・ 個人情報保護の観点を確認 ・ アセスメントの方法について助言する <p>(例) 精神や難病の事例の場合</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 訪問計画について、実施項目が多くなりやすいよう、時間配分や誰に会うかを考えているか、確認する ● 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 ・ ロールプレイを行い、実際場面をイメージできるように促すとともに、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 ・ 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 ・ 新生児・乳児訪問の場合、児の抱き方、身体計測方法、衣服の着脱方法等を事前に確認する ・ 観察のポイントや母子健康手帳の活用方法を確認する <ul style="list-style-type: none"> ● 社会資源について確認し、必要に応じて助言する ・ 関係機関と連携の必要な人の把握状況を確認する ・ 訪問前に連絡が必要か否かの判断を確認する <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"> ● 現在活用している社会資源やネットワーク図を作成し、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
---	---

<p>4) 訪問時に持参する保健指導用教材を作成する</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●保健指導用教材の作成を行う ・年齢等、対象の特性を考慮しているか確認する ・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
<p>3. 訪問日時の決定</p> <p>1) 対象者の自宅又は連絡先に電話をかける</p> <ul style="list-style-type: none"> ●自分の所属と氏名を名乗る ●訪問の目的を説明し、対象者との共通理解を得る ●対象者のニーズの確認を行う <p>2) 訪問の日時を約束する</p> <ul style="list-style-type: none"> ●電話する前に、自分の都合の良い日時を3つ程度リストアップしておく ●対象者の都合を確認し、日時を決定する ●家族への電話の場合、支援対象本人に会いたい希望を伝えておく ●新生児であれば、退院日、母乳（ミルク：乳児用調整粉乳）の飲み具合、母子の体調、母親の心配事などについての追加情報を得る 	<p>3. 訪問日時の決定</p> <ul style="list-style-type: none"> ●初期の段階における電話対応について、指導する ・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、種々の場合を想定する） ・新人保健師が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 ・新人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 ●追加情報を得て訪問計画を修正した場合、報告を求め、必要時は助言する
<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"> ●余裕を持って到着するようにする <p>3) 必要物品を準備する</p> <ul style="list-style-type: none"> ●目的に応じた必要な物品と訪問かばん 	<p>4. 事前準備</p> <ul style="list-style-type: none"> ●初期の段階では、訪問場所等について助言する ・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の方法について助言する ・事例によっては訪問先でなく、他の場所に駐車した方が良い場合もあることや、駐車場

<ul style="list-style-type: none"> ●目的に応じた必要な資料・媒体 ●基本的な私物（身分証明書・運転免許証・財布・携帯電話など） <p>4) 名刺や連絡票を準備する</p>	<p>等についての具体的な助言を行う</p>
<p>5. 訪問の実施</p> <p>1) 出発する</p> <p>①目的や対象に応じた服装を整える</p> <p>②訪問場所・訪問の目的と計画・準備物品を再確認する</p> <p>③上司や同僚に出かける旨を報告する</p> <p>④約束した時間に声をかけるように時間を設定する</p>	<p>5. 訪問の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ●単独訪問の場合、 ・余裕を持って準備できているかを確認する ・緊張を和らげるよう声かけをする
<p>2) 訪問先で挨拶をする</p> <p>①所属・氏名を明瞭に名乗り、自己紹介する</p> <p>②訪問の目的を明確に伝える</p> <p>③相手を確認する</p> <p>④留守の場合は、訪問目的と連絡先を書いた名刺、又は連絡票を郵便受けや玄関ドア内側などに入れる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●挨拶やコミュニケーションの様子を見守る ・相手を尊重した誠実な態度であるか ・明瞭な言葉遣いをしているか ・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 ●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課題を明確にする
<p>3) 目的・状況に応じた展開を実施する</p> <p>①誠実な態度で相手の話を傾聴する</p> <p>②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</p> <p>③対象に応じて身体計測・療養相談・生活指導などを実施する</p> <p>④必要に応じて社会資源の情報を提供</p> <p>⑤不安や疑問が解消、又は軽減したかを確認</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●計測・観察等の技術の実施状況を確認する ・血圧や体重測定等の技術 ・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 ●相談の技術の発達を促す ・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、指導者が実施し、見せる

<p>する</p> <p>⑥継続支援の必要性を判断し、対象と相談する</p>	<p>※面接相談の技術</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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・家族自身が自分の健康課題に気づき、解決に向けて主体的に取り組むように働きかける 	<ul style="list-style-type: none"> ・上手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、良い点を褒め、新人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、その理由を新人保健師に伝える
<p>6. 報告と記録</p> <p>1) 要点を指導者とともに上司に報告をする</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>6. 報告と記録</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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 ●上手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 	<ul style="list-style-type: none"> ●記録内容を確認し、必要時は助言する ・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>2) 記録を行う</p> <p>訪問前</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>訪問後</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問者と時間 ・被訪問者 		

<ul style="list-style-type: none"> ・訪問場面の状況 ・対象者のアセスメントと健康課題 ・支援内容と個人・家族の反応 ・健康課題に対する支援結果と残された課題 ・必要な関係機関との連絡内容 ・次回訪問の必要性と時期 	<p>7. 事後処理</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"> ●訪問前：必要時、情報を収集する ●訪問後：結果を報告するとともに、今後の予定を確認する 	<p>7. 事後処理</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"> ●訪問前：必要時、情報を収集する ●訪問後：結果を報告するとともに、今後の予定を確認する
<p>8. 地区管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ●訪問ケースの管理台帳を作成する ●月間計画・年間計画の中に訪問予定を入れる ●関係者・関係機関マップを作成する 	<p>8. 地区管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ●担当地区の関係機関やキーパーソンの情報などを、研修手帳（研修ファイル）にまとめるよう助言する ・訪問者宅が記載された地図など、個人情報等の管理に注意するよう促す 	<p>8. 地区管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ●担当地区の関係機関やキーパーソンの情報などを、研修手帳（研修ファイル）にまとめるよう助言する ・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
<p>9. 事例検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ●継続訪問した事例のサマリーを作成する ・健康課題 ・支援目標 ・支援経過と結果 	<p>9. 事例検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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 	<p>9. 事例検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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

<ul style="list-style-type: none"> ・評価・考察の要約 ・事例紹介に必要な最低限の情報 	<p>●集合研修において、研修手帳（研修ファイ ル）を持参してもらい、新人保健師同士で見 せ合うことにより工夫点や入手したい情報 を相互に学ぶ機会とする</p>
--	--

【家庭訪問のチェックリスト】

氏名 ()

◎：一人できる ○：支援があればできる

目標達成期間 6か月～1年

確認事項	実施 月日	自己 評価	他者 評価
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訪問結果およ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ブレ ゼンテーションができる			
コメント（今後のアドバイスなど）			

保健師活動に関する技術

～地域診断におけるアセスメント～

地域診断は、保健師活動の基盤であるが、新人保健師の到達目標とその到達の目安等を考慮した結果、保健師活動に関する技術指導例としては、アセスメント過程のみを記載するものとした。

【到達目標】

- 身体的・精神的・社会的・文化的・環境的側面から客観的・主観的情報を収集することができる
- 地域、対象者の属する集団を全体としてとらえ、健康のアセスメントができる

【到達までの期間】 2 か月～1 年

【保健師活動に関する技術を支える要素】

- ・疫学的方法論を説明できる
 - ・各種保健統計の意味を理解して、地域診断に活用できる
 - ・保健師が行う地域診断の目的を理解している
 - ・地区調査を行い、地域の概要を把握できる
 - ・地域の基本構造をアセスメントする視点を理解し、身体的・精神的・社会的・文化的・環境的な基本的データを説明できる
- ・人口静態・構造（家族を含む）、人口動態
 - ・経済、政治、教育、コミュニケーション、運輸・安全など
 - ・保健医療福祉システム
 - ・自然環境、地理的環境
 - ・歴史、価値規範
- ・地域における対象者の健康状態をアセスメントするための身体的・精神的・社会的・文化的・環境的な基本的なデータを説明し、その所在が分かる
- ・全般的健康指標
 - ・母子保健データ
 - ・成人保健データ
 - ・高齢者保健データ
 - ・感染症関連データ
 - ・保健行動・保健意識に関するデータ
- ・地域の既存の一次データ、二次データを収集し、比較分析できる
 - ・地域の保健師活動から得られた質的データをアセスメントに活用できる
 - ・対象者の声を聞き、アセスメントに活用できる

【研修方法】

集合研修

担当者：保健所長、教育担当者、実地指導者
 基礎教育での知識と技術の確認を行う
 研修内容：保健統計の意味とデータ分析、疫学方法論、地域診断方法論（目的、質的・量的データ収集と分析）などの講義と演習を行い、地域診断のための基礎的知識を確認する

実際の地域診断事例の提示

担当者：教育担当者、実地指導者
 研修内容：より実地的な理解を深めるため、所属組織の保健計画とデータに基づく地域診断の討論などの講義・演習を行う

実施

担当者：実地指導者
 研修内容：担当する地域を対象に地域診断を実施する

評価

担当者：教育担当者、実地指導者
 研修内容：集合研修で地域診断の報告を行い、参加者と意見交換を行う。その後、指導者が評価を行う
 研修内容を所属機関に持ち帰り、所属機関内のスタッフにフィードバックを実施し、再検討を行う

手順	指導時の留意点
<p>1. 準備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新人保健師の保健師教育での学習状況を 確認する ・ 地域診断の知識、理解度、実習での実施の 程度を把握する <p>2. 実施</p> <p>1) 地区踏査によって概要を把握する</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 担当地区の概要を把握する ① 地区踏査を実施する ② 地図に、観察事項及び収集したデータを 記載する ③ レポートを作成する ④ 指導者からフィードバックを受ける <div data-bbox="742 1265 997 1624" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>※地区踏査の視点の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 歴史 ・ 価値観と信念 ・ 行動 ・ 物理的環境 ・ 経済 ・ 教育 ・ コミュニケーション、情報 </div> <p>● 所属機関の概要を把握する</p> <p>① 活動を通しての地区踏査を実施する</p> <p>② レポート又は面接により、指導者に観察事 項を報告する</p> <p>③ 保健事業と関連付けて地域診断の目的を 理解する</p>	<p>1. 準備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新人保健師の保健師教育での学習状況を 確認する ・ 地域診断の知識、理解度、実習での実施の 程度を把握する <p>2. 実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 日常的に実施する保健師活動を基盤にし た地区診断から行い、無理なく地域に入って いくことを大切にす ・ 担当地区がない場合は、中学校区などの踏 査から実施する ・ 新人の気つきを伸ばすように指導する

<p>2) 基本となる既存データから地域の実態を 理解する</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 既存データの所在を把握する ・ 既存データを担当者から入手する ・ 保管場所、検索先を把握する <p>② 人口静態、人口動態データから所属機関が 所管する地域（以下、所管地域という）のア セスメントを実施する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人口静態データ（総人口、性・年齢別人口、 家族構成）、人口動態データ（死亡、出生、 婚姻・離婚）について、所属機関における所 在を把握する ・ データの出所と算出方法を理解する ・ 経年的にデータを収集する ・ 動向を見て、データを判断する <p>③ 所管地域の人々を理解するためのデータ のアセスメントを実施する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の歴史を調査する ・ 地域の文化を調査する <p>④ 所管地域の地理的な自然環境のアセスメ ントを実施する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地理的な特徴を調査する ・ 自然環境を調査する <p>⑤ 所管地域の社会的文化的状況のアセスメン トを実施する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経済状態 ・ 行政組織と財政 ・ 交通 ・ 安全 ・ 教育 	<p>● 基本的な客観的データを用いた地域アセ スメントを行う</p> <p>● 人口静態データ、人口動態データが基本で あると理解させる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人口動態データ等 ・ データの算出方法から、データの特性を 理解しているか確認する <p>※③～⑤については、地域を大まかに見て、 概要を理解することを目的とし、詳細なデー タを要求せず、広い視野で地域を見るように 助言する</p> <p>● 地域保健計画や市町村総合計画等を活用 することもできる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地理的な自然環境等の要素は、人々の健康 の背景であり、健康問題の原因、又は解決の ための資源であることを理解できるように助 言する <p>● 所属組織の意思決定や財政状況を理解で きるよう助言する</p>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> ・地域関係（コミュニケーション） ⑥ 所管地域の保健医療福祉システムのアセスメントを実施する <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関 ・保健機関 ・福祉機関 ・健康保険 等 ⑦ 所管地域の健康状態の概要のアセスメントを実施する <ul style="list-style-type: none"> ア. 所管地域の健康水準について <ul style="list-style-type: none"> ・平均寿命 ・年齢調整死亡率 ・合計特殊出生率 等 イ. 所管地域の疾病構造について <ul style="list-style-type: none"> ・死因別死亡割合 ・受療率 ・健康保険データ 等 ウ. 基本となる母子保健データについて <ul style="list-style-type: none"> ・出生数（率） ・低体重児出生数（率） ・乳児死亡率 ・乳幼児健康診査結果 等 エ. 基本となる成人保健データについて <ul style="list-style-type: none"> ・特定健康診査データ（生活習慣病） 等 オ. 基本となる高齢者の保健データについて <ul style="list-style-type: none"> ・介護保険データ（要介護度） 等 カ. 感染症関連データについて <ul style="list-style-type: none"> ・結核 ・予防接種率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 関係機関を理解するよう促す <ul style="list-style-type: none"> ・地域の資源の過不足ではなく、どのような組織機関があるのか、またどのような事業を実施しているかについて知ることを重視する ・実際に連携している機関を把握する ● 所属機関が担っている対象の健康状態を、全体的に理解することに重点を置いて指導する <ul style="list-style-type: none"> ・データの算出方法等の基礎知識を確認しデータが示す内容を理解できるように指導する
---	--

<ul style="list-style-type: none"> ・感染症発生動向調査週報 ・インフルエンザ様疾患発生報告（学校欠席者数） 3) 活動を通して対象者の声を活用した地域のアセスメントを実施する <ul style="list-style-type: none"> ● 2) のアセスメント結果に、保健師活動を通して把握した対象者の情報等を付け加えてアセスメントを実施する 	<ul style="list-style-type: none"> ● 質的なデータをアセスメントする際、対象者の生の意見を活用するよう指導する ● 量的データ及び質的なデータの判断を統合して行えるよう指導する ● 訪問や健康診査等で出会った対象者からの意見を大切にすることで、地域の健康課題に結び付くことを理解できるように指導する ● 日常的な保健師活動における感受性を磨くことの大切さに気づけるよう指導する 4) 他の地域との比較を行い、地域の特性のアセスメントを実施する <ul style="list-style-type: none"> ● 2)、3) のアセスメント結果を、近隣の地域、保健所、都道府県、国のデータと比較し、対象とした地域の実態を相対的に位置付け、データの判断を行う ● 客観的なデータを判断できるように指導する <ul style="list-style-type: none"> ・データの判断基準を理解する ・所属機関が担っている対象の健康状態を判断する ※特に、業務分担制をとる機関においては、各々の分野から見ただ地域の特徴を踏まえ、統合的に地域アセスメントを行う視点が必要である
---	---

※2)～4)については、担当地区でも可能であるが、担当地区の場合はデータ収集を別作業で行う必要があるため作業量が多くなることに加え、所管地域の理解から始めることが基本であることから、担当地区のアセスメントと健康課題の抽出を2年目に行うという場合もある。

【地域診断におけるアセスメントのチェックリスト】

氏名 ()

◎：一人で行える ○：支援があればできる

目標達成期間 □ 2か月 □ 6か月 □ 1年

確認事項	実施 月日	自己 評価	他者 評価
①疫学的方法論を説明できる			
②各種保健統計の意味を理解して、算出方法を説明できる			
③保健師が行う地域診断の目的を説明できる			
④地区踏査の方法と視点を説明できる			
⑤担当地区の地区踏査ができる			
⑥所管地域の地区踏査ができる			
⑦地域の基本構造をアセスメントする視点を説明できる			
⑧地域の基本構造をアセスメントするための、身体的・精神的・社会文化的・環境的な基本的なデータを説明できる			
⑨地域の健康状態をアセスメントするための、身体的・精神的・社会文化的な基本的なデータを説明できる			
⑩地域をアセスメントするためのデータの所在を説明できる			
⑪所管地域の人口動態データ、人口動態データを経年的に収集し、判断できる			
⑫所管地域の人口を理解するためのデータのアセスメントができる			
⑬所管地域の地理的自然環境をアセスメントできる			
⑭所管地域の社会文化的状況をアセスメントできる			
⑮所管地域の保健医療福祉システムをアセスメントできる			
⑯所管地域の健康水準をアセスメントできる			
⑰所管地域の疾病構造をアセスメントできる			
⑱所管地域の基本となる母子保健データのアセスメントができる			
⑲所管地域の基本となる成人保健データのアセスメントができる			
⑳所管地域の基本となる高齢者の健康データのアセスメントができる			
㉑所管地域の基本となる感染症関連データのアセスメントができる			

⑳活動を通しての対象者の意見を活用した地域のアセスメントができる			
㉑近隣の地域、保健所、都道府県、国のデータと比較して、所属地域の健康状態を判断できる			
コメント (今後のアドバイスなど)			

3) 「黒いカバンで」の由来

昭和16年保健婦規則が制定された。昭和26年にその10周年記念として「和歌山県保健婦の歌」を作ろうと関係者が賛同し、一般募集を行った。数十編集まり厳正な審査の結果、自宅療養中の那賀郡内（現 紀の川市）の青年が作詞した「黒いカバンで」が選ばれた。資金を集めレコードを作成し、保健師の会合の度に合唱していた。

当時の保健師活動が、健康や疾病、育児に関する情報が少ない中、いかに地域に根ざし、保健指導、予防活動に励んでいたかがうかがえる。カバンの色は変わっても保健師のこころざしとして残していきたい。

黒いカバンで
(保健婦をたたえる歌)

目代 寛 作詩
北原 雄一 作曲

明るくしかも感謝の心で (♩ = 120)

mf

1. くろい かばん で さつぱり うかど とら
2. 心から いらいは かまお ちか げ ん い は が
3. きよー らう は お ちか げ ん い は が

mp

ほわび けーう なるき ふいの さびち んうし のきさ ーをも ほたわ ーやか もすり んたよ ほめく

mf

どよか ーばん んうご なはは とここ おうう くしし のてて おここ うんん ちなな でにに もとと かおお なしし

f

らええ ずてて ゆくく きれれ ーま まま ずずす まてま

mf

ていも ー ー くねち れいよ ー ー るにく ー ー

黒いカバンで

- 一、黒いカバンで さつぱりと保健婦さんの 訪問は
- 二、村から町から 日本から 悪い病気を 絶やすため 予防はこうして こんなたと 教えてくれます 丁寧に
- 三、今日はおかげん いかげです 病気の知識も わかりよく 看護はこうして こんなたと 教えてくれます 気持ちよく
- 四、強いよい子を 生めるよう 強く立派に 育つよう 育児はこうして こんなたと 教えてくれます 親切に
- 五、やさしく教え 導いて わたくし達の 健康を 守って下さる 保健婦は ほんとに愛の 天使です

検討期間：平成24年4月～平成25年9月

新人保健師人材育成ガイドライン検討委員会

検討委員

委員の役割	委員氏名	所 属
ワーキング	※川井 妙	海南市 健康課 係長 [海南市 高齢介護課 専門員]
ワーキング	坂部 美紀	有田市 市民福祉部健康課 主査
ワーキング	前馬 理恵	和歌山県立医科大学保健看護学部 准教授
ワーキング	小林 秀世	那賀振興局健康福祉部（岩出保健所）副主査
ワーキング	山本 紀美代	日高振興局健康福祉部（御坊保健所）課長
ワーキング	中村 幸美	西牟婁振興局健康福祉部（田辺保健所）主任
ワーキング	※橋本 容子	福祉保健部健康局 健康推進課 感染症対策班 主査 [福祉保健部健康局 健康推進課 母子保健班 主査]
指 導 者	※野尻 孝子	福祉保健部 健康局長 [日高振興局健康福祉部（御坊保健所）健康福祉部長・保健所長]

助 言 者

助 言 者	山田 和子	和歌山県立医科大学保健看護学部 学部長
-------	-------	---------------------

事 務 局

事 務 局	※山本 美代	福祉保健部健康局 健康推進課 副課長 [福祉保健部健康局 医務課 看護班長]
	小川 政予	福祉保健部健康局 医務課 看護班長（平成25年度から）
	林 千景	福祉保健部健康局 医務課 看護班 主査

※平成25年度に人事異動があった者で [] 内は、平成24年度の所属を記載している。

引用・参考文献

1. 和歌山県：保健婦・保健士現任教育（研修）指針，1998年3月。
2. 和歌山県：保健婦・士活動の展望～保健婦・士業務実績発表会25年間の歩みから～，2000年3月。
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年3月。
4. 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年3月。
5. 永井則子：プリセプターシップの理解と実践．日本看護協会出版会，2009
6. 渡辺好恵：継承 新任期と中堅期の人材育成は、表裏一体で行える！「市町村における新任の人材育成のプログラムの作成に関する調査研究」報告書，2010年3月。
7. 前馬理恵：保健師の基礎教育のあり方に関する調査，2010年3月。
8. 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～，2011年2月。
9. 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン～技術指導の例 保健師編～，2011年2月。
10. 倉敷市：倉敷市保健師人材育成ガイドライン，2011年3月。
11. 和歌山県立医科大学保健看護学部紀要 第7巻 別印：実習施設からみた地域看護実習の実態と今後の課題，2011年3月。
12. 佐伯和子：保健師学生が学ぶ公衆衛生看護学とは．看護教育雑誌，452-458，2012年6月。

和歌山県
新人保健師人材育成ガイドライン

平成25年9月 発行

和歌山県福祉保健部健康局医務課

〒640-8585

和歌山市小松原通一丁目1番地

TEL 073-441-2605（直通）

FAX 073-424-0425

