

小樽市

保健師の人材育成

ガイドライン



令和7年4月

小樽市保健所

内容

| | |
|--------------------------------|----|
| 第1章 人材育成ガイドラインについて | 1 |
| 1 保健活動の方向性と小樽市保健師の目指す姿 | 1 |
| 2 目的 | 1 |
| 3 「小樽市人材育成基本方針」と本ガイドラインとの関連 | 1 |
| 4 人材育成の現状及び課題 | 2 |
| ●保健師管理職会議 | 2 |
| 5 本ガイドラインの活用 | 2 |
| ●小樽市保健師連絡会 | 3 |
| 第2章 人材育成の方法 | 4 |
| 1 人材育成の方法について | 4 |
| 2 OJT | 5 |
| 3 OFF-JT | 5 |
| 4 保健事業計画の作成 | 6 |
| ●大規模災害時や新興感染症等の流行時など健康危機事象に備えて | 6 |
| 5 自己啓発 | 7 |
| 6 ジョブローテーション | 7 |
| 7 新任期保健師育成支援体制（新任期は1～4年までの期間） | 8 |
| ●プリセプター制度とは | 8 |
| 第3章 保健師のキャリアラダーとキャリアパス | 12 |
| 1 キャリアラダー | 12 |
| 2 キャリアパス | 12 |
| 3 人材育成評価方法 | 12 |
| 第4章 人材育成の体系 | 13 |

資料編

- ・小樽市保健師人材育成の進め方
- ・自己評価シート（キャリアパス、キャリアラダー、自己評価表、A-1～B-4）
- ・人材育成支援シート

【参考】

- ・小樽市人材育成基本方針
- ・小樽市統括保健師の設置に関する要綱
- ・保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ
～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～（平成28年3月31日厚生労働省が実施する 検討会）
- ・「地域における保健師の保健活動について（平成25年4月19日付け健発0419第1号厚生労働省健康局長通知）」

第1章 人材育成ガイドラインについて

1 保健活動の方向性と小樽市保健師の目指す姿

- ・安心して子どもを生き育てることのできるまち
- ・誰もがいきいきと健やかに暮らせるまち

※第7次小樽市総合計画まちづくり6つのテーマより抜粋

上記を保健活動の方向性に定め、これを達成するため、以下に取組むこととします。

- ・個別の健康課題から地域の課題への視点を持った保健活動の展開
- ・地域包括ケアシステムの推進を意識した保健活動の展開
- ・ヘルスプロモーション(*)の理念に基づいた予防的なアプローチ
- ・健康危機管理への対応

*ヘルスプロモーションとは

一人ひとりが自分の健康とその決定要因をコントロールし、改善することができるようにするプロセス。

2 目的

専門的能力を段階的・系統的に獲得し、質の高い保健活動を展開できるよう、計画的・組織的に人材育成を行うことを目的として、「小樽市保健師の人材育成ガイドライン」(以下、本ガイドライン)」という。を作成しました。

3 「小樽市人材育成基本方針」と本ガイドラインとの関連

本市では、「小樽市人材育成基本方針」に基づき、目指すべき職員像を明確化し、職員研修や人事評価制度など、その基本的な考え方や方向性を示しながら、まちづくりを担う職員の育成に取り組んでいます。この基本方針では、職員が必要とする能力として、基礎的な職務遂行能力、政策形成能力、マネジメント能力、行政経営能力を身につけることが求められています。

保健師においては、上記4項目に加え、看護職をベースとした専門性の獲得とその能力の向上が求められることから、専門的能力を段階的・系統的に獲得し、質の高い保健活動を展開できるよう、計画的・組織的に人材育成を行うことを目的として、本市職員の人材育成基本方針との整合性を図りながら本ガイドラインを用いて保健師の人材育成を進めます。

4 人材育成の現状及び課題

長らく、本市の保健師の配属は保健衛生部門（市保健所）が大部分を占め、活動は住民に対する直接的なサービス提供であり、職場内教育（以下、「OJT」という。）での人材育成が主でしたが、この十数年の間に保健師活動の範囲や活動内容、配属部門は広がり、保健師の配置が1～2名の部署も存在しています。そのため、従来のOJTの実施や、最新知見を吸収するための研修や視察などの職場外教育（以下、「OFF-JT」という。）の参加が難しくなり、保健師自らが目標を定め、伸ばしたい能力を獲得することができにくい状況にあります。

令和6年4月現在、本市においての勤続経験年数5年以内の保健師が全体の約35%を占めており、今後ベテラン保健師が退職していく中、保健活動の質・量が安定的に確保できないという課題があります。加えて、配属部門によって専門的な知識・技術や行政運営能力等、習得できる能力に違いが生じています。

また、災害時や感染症対策においても、危機管理能力を発揮し、保健活動を効果的かつ効率的に展開することが求められるため、分散配置のもとで活動を推進するための指示・調整役が必要となることから、令和5年4月、本市において「統括保健師」が市保健所に配置されました。その後令和6年度には、その補助的役割を担う目的で「統括保健師補佐」が配置されました。

随時「保健師管理職会議」を行い情報の共有や活動推進のための方向性の検討を行います。

●保健師管理職会議

保健師の保健活動推進に係る組織横断的な課題について検討します。

- (1) 体系的な研修受講の推進
- (2) 人材育成の取組状況や進捗の確認
- (3) ジョブローテーションについての協議
- (4) 保健師連絡会の企画運営
- (5) その他保健事業推進に係る組織横断的な課題への取組等

5 本ガイドラインの活用

本ガイドラインを基本とし、保健師一人一人が専門的能力を獲得できるよう、計画的・組織的な人材育成を展開することが重要となります。具体的には、次のことに活用していきます。

なお、本ガイドラインは国の動向や本市人材育成基本方針に合わせ、その全般に関して検討を加えた上で、見直しを行っていくこととします。

- ① 保健師が自ら専門能力を評価し、目指す保健師像や将来ビジョン、伸ばしたい能力を確認することで、専門的能力の獲得及び質の高い保健活動を展開するための参考とします。

- ② 計画的・組織的なO J TやO F F - J Tを組み合わせた人材育成体制を構築するための参考とします。
- ③ 能力に応じた部署に配置し、経験により能力の積み上げができるよう効果的・計画的なジョブローテーションを図るための参考とします。

●小樽市保健師連絡会

保健師の専門性を生かして、保健事業を効果的かつ効率的に推進することで、市民サービスの向上につなげることを目的とした、「小樽市保健師連絡会」（以下「連絡会」という。）を設置し、以下の取組を行います。

- (1) 保健事業の共通の目標や方向性の確認
- (2) 保健事業に関する計画・評価（P D C Aサイクル）
- (3) 保健師の人材育成
- (4) 保健師活動の情報共有
- (5) 事例検討会等の研修会の開催
- (6) その他保健事業を推進するために必要な事項

また、連絡会は、保健師の人材育成に関することのほか市の保健活動全体に関する検討などについて、保健師間の意見交換や合意を得る場として位置づけ、年1回以上開催することとします。なお、連絡会に必要な事項については別途「小樽市保健師連絡会設置要綱」において定めています。

第2章 人材育成の方法

1 人材育成の方法について

行政保健師に求められる能力として、本市職員全体に共通する行政職としての能力に加え、業務を行う上で必要な技術力である保健師特有の能力があります。これらの能力は、【表1】に示すとおり、日常の業務を通じて行われる「OJT」、最新知見を吸収するための研修や視察などの「OFF-JT」、自立的に向上及び啓発を目指す「自己啓発」、計画的な人事異動や配置換えを行うことにより人材育成を目指す「ジョブローテーション」によって育成されます。

保健師の人材育成に関する全庁的事項については、統括保健師及び統括保健師補佐（以下「統括保健師等」という。）、総務部職員課、保健師配置部署の所属長が協議・合意の上、連絡会で共有しながら、保健師の人材育成体制を構築していきます。

【表1 人材育成の方法の例示】

| 人材育成方法 | 例示 |
|-------------------|--|
| OJT (職場内教育) | ○職場内での取組 ○事例検討 |
| OFF-JT (職場外研修) | ○市職員共通研修 ・職員研修 ○市保健師の専門性研修 ・管内保健師研修 新任～2年目・中堅・リーダー期 ・北海道主催研修 ・国主催研修 ・分野別研修 ○部門間交流事業 ○学会発表 |
| 保健事業計画の策定 | ○保健事業計画策定・評価 ○大規模災害や健康危機管理への備えとしての行動計画策定 |
| 自己啓発 | ○自主的な学習 ・職能団体への加入 ・自費参加研修 ・ボランティアとしての活動 |
| ジョブローテーション | ○庁内関係部署 ○北海道人事交流 |

2 OJT

OJTは、日常の業務を通じて行われる教育のことで、上司や先輩等の指導や互いの学び合いを通じて知識・技術などを身につけていきます。保健師の専門職としての力量を高めていくには、日常業務の実践が最も大きな学びの場となります。「職場は大事な能力開発の場である」という意識を保健師全員が持ち、一人一人の保健師が効果的なOJTを実践できる力を常に磨いていくことが必要です。

例えば、保健師を目指す学生の実習受け入れ時にも、その実習プログラムをどう作成したら「ねらい」が達成されていくか、担当者をはじめ保健師は自身の公衆衛生活動をどう語り、見せていくかを振り返ることが必要となります。業務を遂行する中で必要な能力は何か、キャリアラダーとの関連性を意識しながら経験に応じた業務での役割の意味を見出すことが保健師としての成長につながります。

OJTは、指導の対象となる保健師の知識・技術や経験を踏まえ、計画的・意図的に職場全体で各期の到達目標の達成を目指して取り組むことが大切です。特に、新任期は分散配置における分野別の習得能力の違いを生じさせないように留意する必要があります。

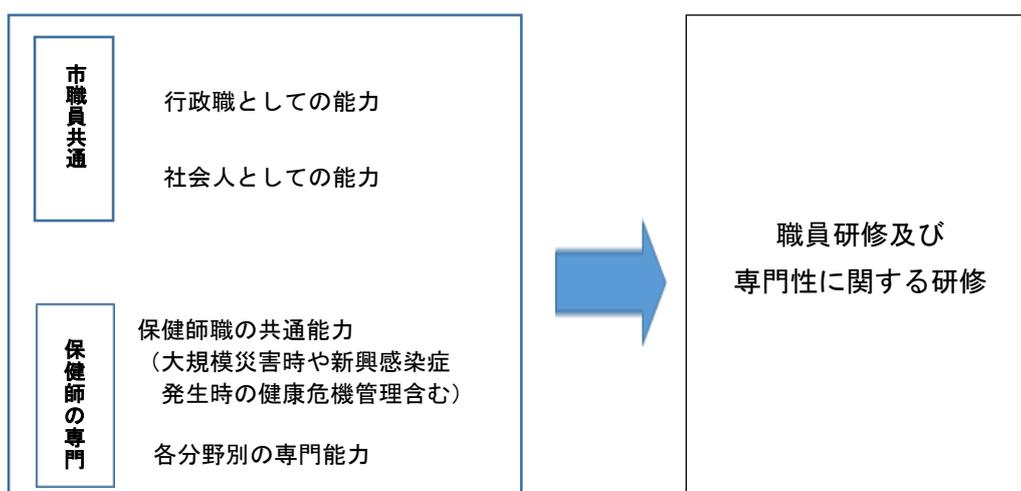
また、地域特性や課題への対応等を念頭において行われることが重要であるとともに、職場の構成員各自の知識、技術やOFF-JTの成果を生かせるよう留意することが求められます。

3 OFF-JT

研修については、本市職員全体を対象に「小樽市人材育成基本方針」に基づく職員研修があり、保健師特有の研修としては、厚生労働省や北海道が主催する保健師向けの研修（大規模災害時や新興感染症発生時の健康危機管理を含む）や、分野別で開催される専門研修があります【図1】。保健師の専門性を身につけるための研修は【表1】のOFF-JTに示すとおりであり、研修の受講に当たっては、市職員共通の能力とともに保健師の専門性に関する能力を獲得する研修が受講できるよう配慮します。その際、他部門の業務にも関わるテーマ（例：災害対応等）の研修の場合には、関係部署と受講の情報を共有します。

また、所属部署において復命を行うとともに、連絡会などを活用して研修の学びを他の保健師と共有し、統括保健師等や他の保健師等のサポートを得て、研修内容をその後のOJTとも連動させながら今後の実践に生かしていきます。

【図1 人材育成の方法】



4 保健事業計画の作成

保健師が実践する保健事業を効果的かつ効率的に行うため、各自が行なう業務の現状と課題、優先して取り組むべき内容を明確にした上で保健師活動を展開することが重要です。年度末には、取り組みの評価を行い、残された課題や新たな課題を整理した上で新年度の取り組みにつなげる、いわゆるP D C Aサイクルを回す必要があります。

そのため、各所属部署において検討される健康課題に対し、目標を定めて事業を行うための保健事業計画の作成を行い、それを共有することで、横断的な保健活動を展開するとともに、他部署での保健活動の取り組みを知り、保健師の人材育成につなげていくことも重要です。

加えて、保健事業計画を作成することで、人事異動後の保健活動の引継ぎがスムーズになるという利点もあります。

●大規模災害時や新興感染症等の流行時など健康危機事象に備えて

保健師は、大規模災害時や新興感染症等の流行時などの健康危機事象発生時の保健活動を担う中核の保健医療専門職として、所属組織を問わず、常に公衆衛生の視点を持ち、その専門性を十分に発揮できるよう、平時から訓練や研修等、知識や技術習得に努めます。

また、大雨や地震等の自然災害や新興感染症の脅威に備えるため、平時から組織横断的な調整のもと、関係機関と連携・協働した保健活動を行うことが一層求められています。こうした背景を踏まえ、庁内関係部署と協議の上、本市における災害時の保健師活動に関する行動計画等を作成するなどし、災害等の健康危機事象へ備える必要があります。

5 自己啓発

保健師一人一人が専門職としての自覚を持ち、自分が有している専門能力について正しく評価し、その課題を解決するために学習し、自らを高め、成長するプロセスである自己啓発は不可欠です。

《保健師の専門性向上のための自己啓発の方法》

- ・最新の知識・技術の習得（研修会、講演会、専門書、資料、e-ラーニング等）
- ・各種研究会、学会等への参加（発表）
- ・専門技能を高めるための資格取得や進学
- ・自主的な学習会組織等の構築や参画
- ・職能関連組織活動、役員（委員会）などの活動
- ・ボランティア活動 など

6 ジョブローテーション

保健師としての様々な経験を積む中で、幅広い知識と技能を習得させ、得意とする分野や業務を身につけた上でキャリア形成ができるよう、効果的・計画的なジョブローテーションについて、統括保健師等が所属長に、部署内での担当業務の調整や総務部職員課への人材育成に関する調整を働きかける必要があります。

特に新任期においては、保健師のキャリア形成を考える意味から、個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら先輩保健師からOJTを受けられることが望ましく、個別支援を行う部署での経験を基本として、多様な経験を積み重ねることが必要となります。また、中途採用職員を含む即戦力として採用された保健師等においては、基本的には既に備えている技術的な専門性を発揮し、行政職員として必要な知識と能力を習得できるよう、ジョブローテーションに配慮する必要があります【表2】。

また、統括保健師等は、キャリア管理に基づいたジョブローテーションについて、保健師一人一人のより詳細な職務経験や個人個人が考えるキャリアプラン、更には業務に関連する資格取得に対する考え方などについて把握し、配置案について調整を提案していくことも必要です。

【表2 ジョブローテーションのイメージ】

| | 主事～主任 | 主査 | 主幹・課長以上 |
|----------------|---|---|--|
| 時期位置づけ | キャリアアップ期間 ・複数の部署における幅広い経験 | キャリア選択期間 ・保健所・本庁等、複数の部署での指導・監督経験 | 能力発揮期間 ・キャリア選択期間を経験した上で、管理的業務や政策展開等を経験 |
| 基本的考え方 | ・個別支援を行う部署での経験を基本とし、保健師としての基礎知識を養える分野を経験し、複数の部署でバランスの取れた経験を積み重ねることで一人前の保健師に育成する | ・複数保健師が配置された部署での指導・監督的業務を担い、保健師としての経験を重ねる ・中堅及び管理者候補職員として様々な分野で活躍させ、更なる能力の開発と適性を見極める | ・適性にあった分野を中心に本人の能力を十分に発揮させる ・市の保健事業について俯瞰的な視点を持ち、庁内外における調整を行う ・組織全体を見渡し、将来を見据えたジョブローテーションや配置について関係部署と調整できる能力を身に付ける |
| 保健師が配置される部署の体制 | ・複数の保健師係員が所属する部署への配置を考慮 | ・保健師が配置される係・グループに、係長職以上の者の配置を考慮 | ・保健師が配置される部・課に、管理職以上の者の配置を考慮 |

7 新任期保健師育成支援体制（新任期は1～4年までの期間）

新任期はおおむね1～4年までの期間とし、原則として1年目はプリセプター制度による指導を行うことが望ましく、2年目以降は係長職保健師が指導を引き継いで行います。

統括保健師は技術的指導を担い、統括保健師補佐は統括保健師の取組みを補完する形で指導に携わることになります。加えて、所属長を含め、職場全体で新任期保健師を育成するという体制が重要となります。

●プリセプター制度とは

一人の先輩保健師（プリセプター）がある一定の期間、一人の新任保健師（プリセプティ）に対して、マンツーマンで指導する方式で、保健師の実践能力の獲得を支援する教育体制として主には看護職において導入されています。

新任期保健師の人材育成について、プリセプター、係長職保健師、所属長、統括保健師等、それぞれの役割と取組内容は下記のとおりです。

○プリセプターの役割

プリセプターは、以下の①～③の取組みを行い、新任期保健師の1年目の指導を行う身近なキーパーソンの役割を担う。

- ① 育成のための環境整備
 - ・組織目標と新任期保健師の育成目的の整合性を持たせる
 - ・係長職保健師に新任期保健師の現状を報告する
 - ・新任期保健師の困りごとを明らかにし代弁する
- ② 新任期保健師の指導
 - ・育成プログラムを立案し、新任期保健師と係長職保健師に提出し必要な助言を受ける
 - ・新任期保健師の立案した保健師活動目標を確認し必要な助言を行う
 - ・新任期保健師の日常的な相談を受け、助言・支援し励ます
 - ・新任期保健師が作成した「評価シート」について、3, 6, 12 か月目において内容を係長職保健師と一緒に確認し必要な助言を行う
 - ・12 か月目に「評価シート」を用いて評価会議を実施する
参加者：新任期保健師、プリセプター、所属長、所属部署の統括保健師等（所属部署に統括保健師等の配置がない場合は統括保健師）、係長職保健師
- ③ 人材育成に関する職場への協力依頼
 - ・育成に必要な業務が経験できるよう職場への協力依頼を行う
 - ・プリセプター不在の際は所属内の保健師に代行を依頼
 - ・係長職保健師をはじめ、所属内の保健師と育成の進捗状況について情報共有する
 - ・指導方法や新任期保健師の個別の事案に関する相談報告を係長職保健師に行う

○係長職保健師の役割

係長職保健師は、以下の①～④の取組みを行い、新任期保健師の指導並びにプリセプターへの支援を行う。

- ① 育成のための環境整備
 - ・プリセプターの選出
 - ・新任期保健師を含め、担当する業務の全体を管理する
 - ・人材育成に配慮した業務分担を行う
- ② プリセプターへの指導と支援
- ③ 育成プログラムの共有
 - ・所属長、統括保健師に提示し必要な助言を受ける
- ④ 育成プログラムの全体的な評価
 - ・新任期保健師が作成した「評価シート」について、3, 6, 12 か月目に、新任期保健師、プリセプターと一緒に確認し必要な助言を行う
 - ・プリセプターが企画開催する、12 か月目に「評価シート」を用いた評価会議に参加し、育成状況の確認と必要な助言を行う
 - ・上記評価状況を把握した上で、2年目以降の指導に当たる

一人材育成に関する係長職保健師として大切なこと

◆長期的な視点に立った育成

所属する組織の中で、新任期保健師が3年・5年・10年後にどのような保健活動ができるようになってほしいかをイメージして育成する

◆総合的な能力形成

行政職員、保健師として、「易」から「難」へ、「個人」から「集団」さらに「地域」へと視野の広がりを意識した人材育成を行う

◆継続的な育成体制

そどのような時期に、どのような分野の経験をさせるか意図的に仕組む

○所属長の役割

- ・新任期保健師を含め、所属保健師の人事並びに業務管理を行う
- ・新任期保健師の人材育成に関して、係長職保健師、統括保健師と必要な情報共有を図る

○統括保健師の役割

統括保健師は、下記①～④の取組みを行い、係長職保健師並びにプリセプターへの指導助言を行い、新任期保健師への指導の補完を行う。

① 育成のための環境整備

- ・新任期保健師を含め、保健師全体の人材育成に関して管理する
- ・人材育成に配慮した配置を検討する
- ・新任期保健師の指導において、部署横断的な取組が必要になった場合や保健師全体の課題となる事項を把握した際は、連絡会の中で協議するなどし必要な取組を行う

② 係長職保健師とプリセプターへの指導と支援

③ 作成された育成プログラムの確認

- ・人材育成の目的が達成されるプログラムになるよう必要な助言を行う

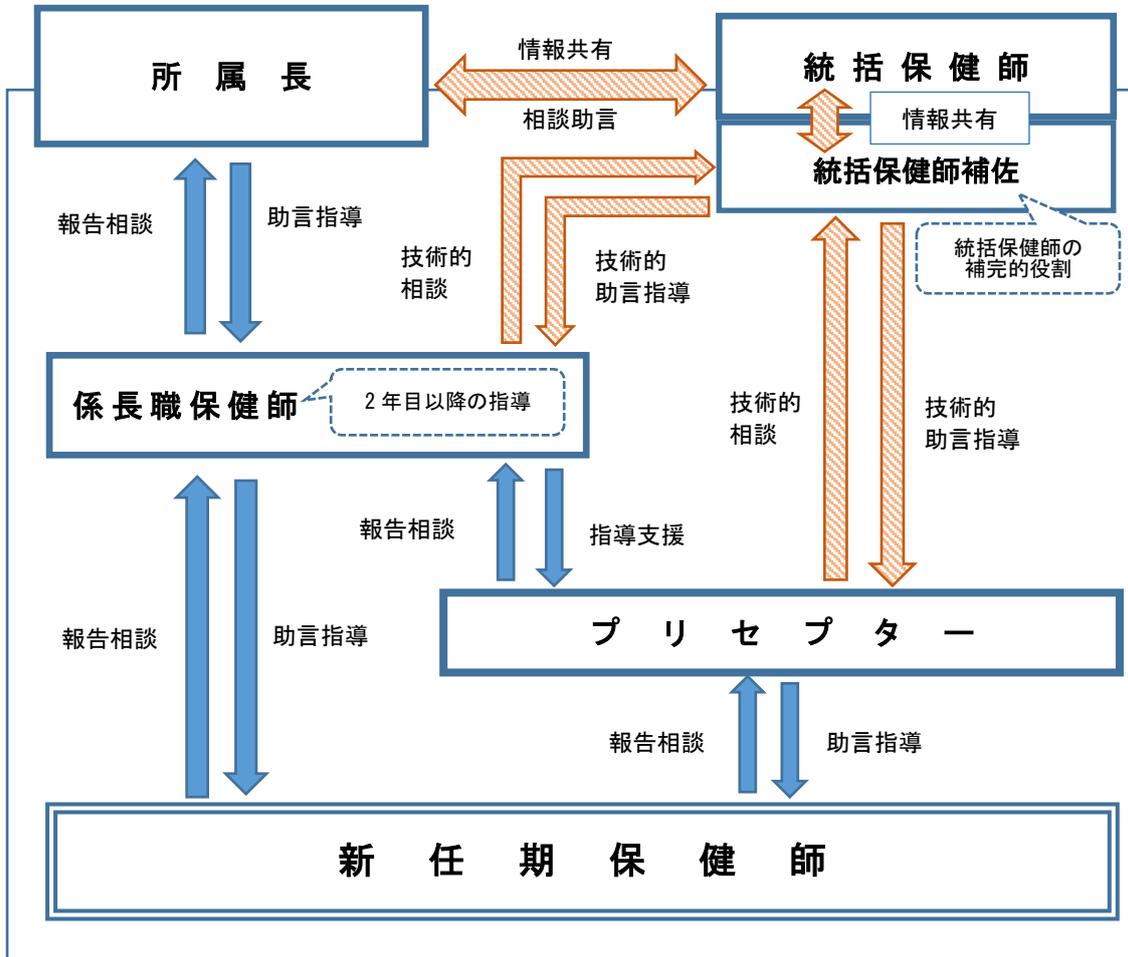
④ 育成プログラムの全体的な評価

- ・プリセプターが企画開催する、12 か月目の「評価シート」を用いた評価会議に参加し、育成状況の確認と必要な助言を行う
- ・上記評価状況を把握した上で、2年目以降の指導に当たる係長職保健師へ必要な相談支援を行う

○統括保健師補佐の役割

- ・統括保健師が行う人材育成に関する取組の補完的役割を担う
- ・新任期保健師の指導において、組織横断的な取組が必要になった場合や保健師全体の課題となる事項を把握した際は、統括保健師と連携して必要な取組を行う

【図2 新任期保健師人材育成体制】



第3章 保健師のキャリアラダーとキャリアパス

「小樽市保健師の標準的なキャリアラダー」（以下、「キャリアラダー」という。）と「小樽市保健師のキャリアパス」（以下、「キャリアパス」という。）を作成しました。これらを活用し、本市の保健師が自らの目指す保健師像や将来ビジョン、伸ばしたい能力を確認することで、専門的能力の獲得及び質の高い保健活動を展開するための参考とします。

1 キャリアラダー

キャリアラダーとは、保健師の活動領域ごと（対人支援活動、地域支援活動等）に求められる能力を類型化し、レベル別に整理したものです。入職時の経験歴等が様々であるため、経験年数ではなく、能力の習熟度を基準に成長の段階を示しており、専門職としての能力の向上を可視化しています。市キャリアラダーでは、厚生労働省に準じてキャリアラダーをA-1からA-5の5段階に分け、さらにA-4からA-5段階を、B-1からB-4の4段階に分けています。そこに新任期、中堅期、管理期を当てはめて記載しました。各職位には、保健師として求められる能力が記載してあり、それぞれの職位で専門的能力を自分で身につけていけるように、OJTやOFF-JT等を活用していきます。

また、ジョブローテーションにより様々な職場に異動することで、それぞれの職場において知識力を身につけ、次のステージへステップアップできるようにしていきます。

2 キャリアパス

キャリアパスとは、キャリアラダーに示された能力を習得したことで導かれる職位等を示したものです。キャリアパスにより、

- ①人材育成制度として組織的に可視化しやすくなる
- ②専門職としてアイデンティティが確立しやすくなる
- ③職務意欲の向上と組織の活性化につながる
- ④能力が高まりボトムアップを望める などの、メリットがあると考えられます。

3 人材育成評価方法

キャリアパスから示された職位に求められる能力の習得度を、各自がキャリアラダーをもとに確認し、習得すべき能力を知り次のステップへ進むことが必要です。

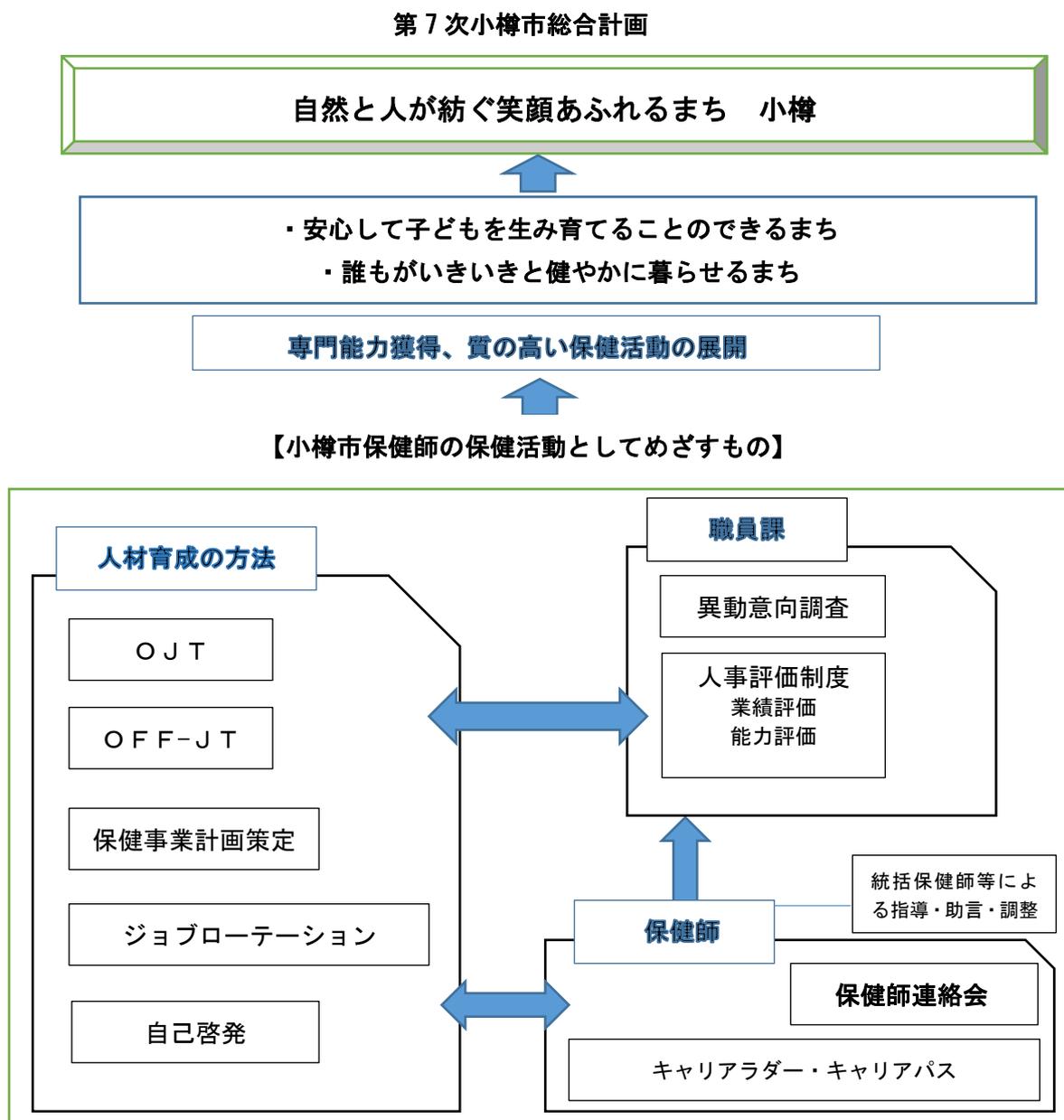
また、各保健師が自らの職歴や研修受講状況、保健師として獲得したい能力等を「人材育成支援シート」へ記録として残すことで、保健師としての経験や学びを確認し、今後伸ばしたい能力や取り組み目標を設定するために活用するとともに、ジョブローテーションや研修受講計画の基礎資料とします。

人材育成の評価方法は、小樽市保健師人材育成（現任教育）の進め方（資料編に掲載）により実施。

第4章 人材育成の体系

第7次小樽市総合計画では、「自然と人が紡ぐ笑顔あふれるまち小樽」を掲げており、この都市像に基づいて、小樽市保健師は、「安心して子どもを産み育てることのできるまち」「誰もがいきいきと健やかに暮らせるまち」を目指します。そのため、一人一人の保健師が自己の自己研鑽を促し、専門的能力の獲得及び質の高い活動展開につながるよう、人材育成の方法は、保健師が所属する部署の所属長、総務部職員課ほか関係部署と協力・連携し、計画的・組織的な人材育成体制を整えていくことが重要です【図2】。

【図3 人材育成の体系】



資料編

<小樽市保健師人材育成（現任教育）の進め方>

| 時 期 | 実 施 内 容 | 使 用 シ ー ト |
|-------------------|---|--|
| 4 月 【自己目標立案期】 | <ul style="list-style-type: none"> ・係長職保健師等は新任期保健師プリセプターの選任 ・プリセプターは現任教育体制スケジュールを作成 ・上記について、保健師ならびに関係者間における合意形成（保健師連絡会開催） ・各自、団体等が主催するキャリアに応じた研修等を積極的に受講（統括保健師等が助言） ・各自キャリアラダーを確認し、<u>自己評価シートと人材育成支援シートを作成</u> | <ul style="list-style-type: none"> ・新任期現任教育体制スケジュール |
| 5 月 【自己目標確認時期】 | <ul style="list-style-type: none"> ・各自作成した評価シートと人材育成支援シートを統括保健師へ提出 →統括保健師は、統括保健師補佐と共有しジョブローテーションの参考資料とする | <ul style="list-style-type: none"> ・自己評価シート ・人材育成支援シート |
| 通年 【実践期】 | <ul style="list-style-type: none"> ・各自定期的にキャリアラダーや評価シートを確認しながら、能力獲得の実践 ・各自OJT、OFF-JTの実践（研修受講状況の記録） ・<u>新任期保健師は、プリセプターとともに3か月後、6か月後、1年後の自己評価表の記載内容を確認し、統括保健師等から必要な助言を得る</u> | |
| 3 月 【自己評価期】 | <ul style="list-style-type: none"> ・各自獲得した専門能力と次年度の目標を確認 ・各自研修受講状況の整理 ・各自能力獲得の機会がなかった分野については、次年度に獲得できるよう、部門間交流事業を活用するなどし、業務を調整する | <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講状況シート ・職歴シート ・目標シート |

<自己評価、人材育成シート作成方法>

1 自己評価シート作成の方法

- ・自己評価シートのキャリアパスから自身の行政経験年数*からみたキャリアレベルを把握
- ・毎年4月に把握されたキャリアレベルの評価シートに前年度の3月末時点の段階評価を行い自己評価を記入、5月中旬に統括保健師に提出
- ・保健師活動領域の大項目ごとに8割以上が「4」の場合は、次のキャリアレベルの評価シートで評価を行う⇒能力獲得の過不足を可視化（自己認識する）
- ・保健師のキャリアレベル定義や各保健師活動領域において求められる能力の詳細は、キャリアラダーシート及びキャリアラダー獲得に向けた工夫シートを確認する
- ・評価段階は下記の4～0

| |
|-------------------------|
| 4 = できる (8割以上) |
| 3 = おおよそできる (5割以上 8割未満) |
| 2 = あまりできない (1割以上 5割未満) |
| 1 = できない (1割未満) |
| 0 = 機会がない |

※行政経験年数

経験年数は、行政保健師としての経験年数（1年以上の休職年数は除く）を記載

例) ①入庁から10年、育休等による休職期間が3年の場合・・・「7年」

②小樽市保健師として3年、他市（町）保健師として3年の場合・・・「6年」

③看護として5年、小樽市保健師として3年の場合・・・「3年」

2 人材育成シートの作成方法

- ① 人材育成シートの「研修受講状況シート」に、前年度の研修受講状況を記録
記録は年度ごとにシートを追加し整理しておきます⇒R5年度分から記録作成
- ② 人材育成シートの「職歴シート」に、4月1日時点の状況を記録し統括保健師に提出
職歴シートは、統括保健師等がOJT、OFF-JTにおける指導・助言及びジョブローテーションの基礎資料として活用
- ③ 人材育成シートの「目標シート」に、保健師として獲得したい能力や取り組みたい保健師活動について記載し年度末に評価を記載
長期目標は、おおむね3年程度で達成したい目標を、年度の目標は、1年間で達成できそうな内容を記載
- ④ 上記3シートは、毎年5月末に自己評価シートとともに統括保健師に提出