

- ・リーダーシップ能力を発揮し業務の目標を理解し事業計画立案評価を行い業務改善を図る（計画・評価で業務改善）
- ・チーム員が業務目標に向かって生き生き働ける視点を養っている（働きがいの支援）
- ・組織内の情報の共有化に気配りながら、後輩の適切な助言を与え、担当業務の円滑な遂行をサポートしている。（後輩に助言し業務を円滑に遂行）
- ・業務遂行に当たって課題を示すが、解決策については部下の能力に応じて任せて見守っている。（部下の能力見守る）
- ・業務を円滑に遂行するために進捗状況管理と部下に必要なに応じて助言指導をしている。（進捗管理、部下指導）
- ・チームメンバーの育成計画を立て研修計画を立てる。（メンバーの育成計画作成）
- ・実践活動をまとめ、事例検討、研究発表、学会などの提案・指導をする。（研究の場の指導）
- ・各担当の仕事の進行管理を行う。課の使命をメンバーに伝え効果的に業務を進める。（進行管理、効果的な業務の推進）
- ・業務改善が出来る（業務改善）

<資料 4> 課長補佐に期待する行動

① 関係機関・他部署との連携・調整ができる

- ・関係機関との調整を図っている。（関係機関と連絡調整）
- ・課内の係業務を管理し組織が目指す方向性を理解し他部門との調整や協調して仕事ができる（他部門との調整）
- ・目標達成のため他部と協力を取り事業の進行管理が出来る（他部との関係を持ち進行管理）
- ・全庁的な施策の方向性を理解し他部門との調整を行う（他部門との調整）
- ・行政経営の視点から全庁的な施策の方向性を理解し、他関係部署との協力関係を築き業務を遂行している（他部署との協力関係づくり）
- ・基本計画との整合性、関連性を理解し庁内他部門との連携・調整を図っている。（他部門と連絡調整）
- ・全庁的な施策の方向性を理解し他部門とも協調して業務を行っている（他部門との協調）

② 課内の調整役ができる

- ・保健チームの総括が出来る（保健チームの総括）
- ・課の総合調整役。行政サービスの管理者（課の総合調整役）
- ・課全体の業務の進捗管理し業務の配分を適切に行うことが出来る。（業務配分の適切実施）
- ・課のビジョンに基づいて課内の業務が円滑に行えるよう部下に対して適切な指導助言を行っている（課内業務の円滑実施指導）

③ 個人の能力に適した指導支援ができる。

- ・全体的な視点を持ち後輩に教育的支援に関わっている。（後輩の教育的支援）
- ・主査・技師への技術的指導、指導の仕組み作りが出来る。（指導マニュアル作成）
- ・職場のメンバー 1 人ひとりの能力や個性が発揮されるよう管理者としての視点を養っている（個人の人材能力発揮）
- ・職能別専門別技術両面に関し保健師人材育成を行う（保健師の人材育成）

④ 時代の動向に配慮した管理能力を習得している

- ・時代の変化に対応し管理職としての方向性を見極めることが出来る(時代の方向性を見極める)
- ・情報守秘の開示判断が出来る(情報開示の判断)
- ・地域保健活動の評価をし施策決定に関与する(施策決定に関与)
- ・リスクマネジメントに関する考え方知識・手法を習得している(リスクマネジメント)

⑤関連機関の研修企画運営管理ができる。

- ・地域の関連職種・機関に対して研修企画・運営管理をする(地域・関係機関に対する研修企画運営管理)

調 査 票

A

以下の質問について指定がない場合は平成18年9月末現在でお答え下さい

質問1. 調査を主に記載されている方について教えてください

1) 氏名		課所名	電話	FAX
(職位)				

2) 職位 呼称は自治体によって異なりますが以下のように分類した場合あなたが該当するものを○で囲んでください。

現在の職場の職位	部長 ・次長 ・課長 ・課長補佐 ・主席主査(係長) ・主査 ・主事
----------	------------------------------------

質問2. 貴市の概況と保健師の状況

1) 人口(平成18年4月1日現在)	人	世帯数
2) 2003年以降の市町村合併状況	1. あり(年 月合併)	2. なし
3) 職員数	総職員数	人(正職員)
	保健師数	人(正職員)

4) 貴市に勤務している保健師の勤務年数と職位について

年数	①1～3年	②4～5年	③6～10年	④11～14年	⑤15～19年	⑥20年以上
該当総人数	人	人	人	人	人	人
①新採職員	人	人	人	人	人	人
②技師	人	人	人	人	人	人
③主査	人	人	人	人	人	人
④主席主査	人	人	人	人	人	人
⑤班長	人	人	人	人	人	人
⑥課長補佐	人	人	人	人	人	人
⑦課長	人	人	人	人	人	人
⑧次長・部長	人	人	人	人	人	人

5) 保健師の配属先の状況について主な業務別に該当する職位の人数を記載してください

配属	保健所	介護保険	地域包括介護支援センター	児童・障害・高齢等福祉	国保	その他
該当総人数	人	人	人	人	人	人
①新採職員	人	人	人	人	人	人
②技師	人	人	人	人	人	人
③主査	人	人	人	人	人	人
④主席主査	人	人	人	人	人	人
⑤班長	人	人	人	人	人	人
⑥課長補佐	人	人	人	人	人	人
⑦課長	人	人	人	人	人	人
⑧次長・部長	人	人	人	人	人	人

質問3. 職員の研修体制についてお尋ねします

1) 貴市の職員研修基本計画(以下基本計画という)の有無 ①ある ②ない

2) 基本計画が職員に求めている能力は何ですか。該当欄に○をつけてください

求められている能力	職員共通	中堅職員 (監督職)
①行政のプロフェッショナルとしての専門実務能力		
②政策形成能力		
③政策評価能力		
④政策法務能力		
⑤対人関係能力		
⑥情報対応能力		
その他(以下に記載してください)		
⑦		
⑧		

3) 研修受講対象はどのような区分になっていますか。該当する覧に○をつけてください

受講対象者	職員共通	保健師の該 当するもの
①職階別になっている		
②事務職と専門技術職に区分している		
③職員が研修内容を選択して受講できる体制がある		
④人事課が企画する研修と部局が企画する研修がある		
⑤		
⑥		

4) 市が実施する研修以外の派遣研修など職員の研修支援を基本計画に位置づけているものに○をつけてください

研修支援	基本計画に位置づけて る		基本計画に位置づけない	
	全職員共通	保健師の 該当するもの	部内判断で 受講する体 制がある	課内判断で 受講する体 制がある
①県などの研修所研修(派遣研修)				
②自治研修所などで行う自治研修				
③国立保健医療科学院の研修				
④海外派遣研修				
⑤看護協会等の専門技術研修				
⑥県や国・他市町村との人事交流				
⑦通信教育講座				
⑧放送大学講座				
⑨自主研究活動支援				
⑩その他自己啓発研修				
⑪その他()				
⑫なし				

質問4. 保健師の研修に勤務年数を配慮する必要がある と思いますか ①ある ②ない ③わからない	
1) 勤務年数を配慮し、次のように区分した場合効果的と考えられる年数を記入してください。	
①新任保健師	1年～ 年
②中堅保健師(前期)	年～ 年
②中堅保健師(後期)	年～ 年
③リーダー保健師	年～ 年
質問5. 保健師を対象とした研修計画は作成していますか	①いる ②いない(質問5-3)へ)
1) 計画は基本計画の中に位置づけて実施していますか	①いる ②いない
2) 保健師の研修計画について人事課と話し合い・共有していますか	①いる ②いない
3) 保健師を育成するための計画は作成していますか	①いる ②いない
企画者は誰ですか	①保健師 ②事務上司 ③その他()
4) 新採用保健師の専門技術に関する育成計画はありますか	①ある ②ない(質問5-5)へ)
a 企画者は誰ですか	①保健師 ②事務上司 ③その他()
b 新採用保健師の専任指導者	①いる ②いない
c 専任指導者はどの様に決めていますか	①担当業務班内で ②勤務年数 ③適任者 ④その他
d 専任指導者は誰が任命しますか	①市長 ②人事課 ③部局長 ④課長
e 専任指導者の選任に保健師の意見は考慮されていますか	①いる ②いない
f 研修への参加は	①計画で指示 ②本人任せ ③順番で参加
g 職場内の研修は計画的に実施していますか	①いる ②いない
5) 中堅保健師をサポートする体制についてお尋ねします	
a 中堅保健師を育成するための研修計画はありますか	①ある ②ない
b 計画の位置づけはどの様になっていますか	①人事課 ②部内 ③課内 ④保健師
c 計画の企画者は誰ですか	①上司 ②保健師上司 中堅保健師本人
d 上記以外の方法で中堅保健師をサポートする体制はありますか	①ある ②ない ③わからない
(①の方へ:どんなサポートですか。)	

質問6. 保健師専門技術を視野に入れた研修計画作成の必要性について

必要性	①ある	②ない	③どちらでもない
回答に対する理由を記載してください。			

質問7. 中堅保健師の育成や研修計画についてのお考えを自由にお書き下さい(自由記載)

B

以下の質問は、地域保健活動に携わる保健師の行動例と高めるべき能力についてのお尋ねです。該当する項目にお答え下さい。

質問 1. 職位別に保健師に期待する行動例を具体的に記入し、高めるべき能力については「下欄」の項目を参考にしながら該当する番号を記入してください

職位別	期待する行動例	高めるべき能力(複数回答)
一般職 ^ 技師等 v	新採職員 (記載例)業務に対する理解を深め組織の一員として意欲的に業務に取り組んでいる。	
	技師 (記載例)業務の担当者として、職務に関する専門性を高め、効果的に業務を遂行している。	
保健師指導者 ^ 監督者 v	主査 (記載例)業務の担当者として、職務に対する高度な知識や技術を持ち、新たな課題に対しても解決策を見出しながら業務遂行を行っている。	
	主席主査 (記載例)同僚や後輩に対し、適切な助言を与えるなど、担当業務の円滑な遂行をサポートしている。	
	班長 (記載例)担当内の業務について、仕事の改善や新たな政策の立案を進めると共に、部下の指導育成に取り組み、チームに活力を与えている。	
^ 管理職 v	課長補佐 (記載例)行政経営の視点から全庁的な施策の方向性を理解し、他部門とも協調して業務を行っている。	
	課長 (記載例)部下の計画的な指導育成と職場風土の活性化に取り組みながら、組織経営と仕事の管理を進めている。	
^ 幹部職 v	次長部長 (記載例)組織の経営者としての高い見識と実行力を有し、開かれた組織経営を行っている。	

高めるべき能力の選択項目の参考

1 事例管理能力	11 職務遂行能力	21 リーダーシップ能力
2 地域管理能力	12 企画立案能力	22 調整折衝能力
3 事業・業務管理能力	13 公務員としての倫理観	23 意志決定能力
4 人材育成・人事管理能力	14 チームワーク能力	24 社会人としての基本的なマナー
5 情報管理能力	15 業務改善能力	25 コミュニケーション能力
6 予算管理能力	16 事務事業管理能力	その他(下欄に具体的に番号・内容を記入)
7 情報収集活用能力	17 若手指導育成能力	26
8 健康危機管理能力	18 マネジメント能力	27
9 問題解決能力	19 部下の指導育成能力	28
10 政策形成能力	20 折衝・交渉能力	29

質問2. 次の各能力について職位層別に考えた場合、研修内容として望ましいものに○をつけてください。(いくつでも)

重点的研修内容として望ましいもの	専門分野の研修として学習が必要な研修内容		
	監督職 (主査・班長)	管理職 (課長補佐・課長)	幹部職 (次長・部長)
1. 事務管理能力			
① 事例の支援にあたって、キーパーソンを決め必要なサービスを調整する			
② 支援事例のサービスの質と量の評価をする			
③ 関係者と事例検討し支援目的の共有や役割分担する			
④ 相談や訪問等の記録を管理する			
⑤ 事例間の支援の優先順位をつける			
⑥ 個別支援から集団の支援へ広げ、必要なものについては施策化する			
⑦ 必要時支援の過程でスーパーバイズやコンサルテーションを受ける体制を作る			
2. 地域管理能力			
① 地域のニーズ・課題を明確にし地域診断をする			
② 社会資源を把握・アセスメントし不足する資源を明らかにする			
③ 地域の課題にそった保健計画を策定する			
④ 地域の課題を共有し連携・協働できる体制を作る			
⑤ 住民・関係者間のネットワークを形成する			
⑥ 住民と協働した取り組みを検討・評価し、必要な社会資源の開発・施策化を行う			
⑦ 住民のネットワークやシステムを評価する			
3. 事業・業務管理能力			
① 自治体の上位計画や、組織目標に基づく事業計画策定や進行管理を行う			
② 他部門との整合性、コンセンサスを図り事業運営を行う			
③ 事業策定、実施において職員の持つ知識・経験を反映できる仕組みを作る			
④ 事業目的にそって主体的にチームで協働できる体制を作る			
⑤ 事業目的にそって評価の視点を明らかにし、評価を実施する			
⑥ 組織として評価を行う体制を整える			
⑦ 事業実績や評価結果を次年度計画や他事業へ反映させる			
4. 組織運営管理能力			
① 組織理念・目標や地域の課題を共有し組織としての方針を決定する			
② 課題や情報を共有し組織としての責任のもとに方針を決定する体制にする			
③ 組織内の困難事例や懸案事項が共有される体制をつくる			
④ 組織の目標を実施するための組織体制と人員を確保する			
⑤ 情報処理や関係機関からの照会や相談に組織的に対応する			
⑥ 組織体制を明確にし指揮・命令系統を適切に機能させる			
⑦ 組織内での情報の流れと職員のコミュニケーションを図る			
⑧ ③業務の効率化を高める職場環境を整備する			
⑨ 新たな課題解決に向けてプロジェクトをつくることや組織再編などを行う			
5. 予算編成・予算管理能力			
① 予算の編成のための仕組みを把握する			
② 事業や職場環境の改善、人材育成のための予算と人員の確保をする			
③ 国などの予算や民間等の動向を把握し予算を獲得する			
④ 計画書の作成にあたり目的・効率・効果・代替案を明確にする			
⑤ 適切な予算執行を行う			
⑥ スクラップアンドビルドの視点を持ち事業の見直しを行う			
⑦ 予算獲得のためにプレゼンテーションや交渉を行う			
6. 人材育成・人事管理能力			
① 職員の適材適所、職員のライフサイクルを考慮した人事配置を行う			
② 職員間の人間関係を調整する			
③ 適切な人事評価を行う			
④ 中・長期的な研修計画を立てる			
⑤ 専門性を向上させるための現任訓練(on the job)や研修(off the job)を行う			
⑥ 実践活動をまとめ事例検討や学会等で報告する			
7. 情報管理能力			
① 書籍・法令集、統計・関係資料等を整理・保管し活用しやすくする			
② タイムリーな情報を効果的な方法を工夫して発信する			
③ 情報開示が求められた場合のマニュアルや処理方法について理解する			
④ 個人情報を守ることを認識し、その管理体制を整える			
⑤ 組織的にマスコミに対応する			
⑥ 情報収集と発信のためのネットワークを築く			
8. 健康危機管理能力			
① 関連法令、危機管理マニュアルを理解している			
② 危機発生時にタイムリーな状況把握、情報発信を組織的に行う			
③ 原因究明や被害の拡大防止のための体制を作る			
④ 危機発生に向けマニュアルに基づき訓練する			
⑤ 危機発生時組織内外と迅速に的確な判断・指示ができて役割分担を図る			
⑥ 危機発生時の経緯をまとめ、整理・蓄積し、新たな危機対応に反映させる			
⑦ 危機発生を予測し、モニタリング、監視、指導などの予防活動を行う			
⑧ 危機発生を予測し、住民との協働する体制をつくる			

お忙しい中、調査にご協力いただき有難うございました

厚生労働科学研究補助金（地域健康科危機管理研究事業）
分担研究報告書

Off-JT、OJT での指導力育成教育プログラムの開発
－北海道（空知）プロジェクトの実施・評価－

研究分担者	和泉比佐子	札幌医科大学保健医療学部看護学科 助教授
研究協力者	植村かよ子	北海道岩見沢保健所保健福祉企画課保健推進係 係長
研究協力者	今井 良子	北海道岩見沢保健所子ども・保健推進課 課長
研究協力者	中港 晶子	北海道岩見沢保健所保健福祉企画課保健推進係 主任
研究協力者	上田 泉	北海道大学医学部保健学科 助手
主任研究者	佐伯 和子	北海道大学医学部保健学科 教授

研究要旨

平成 17 年度に作成した現任教育プログラム原案に基づき、保健師の指導者ならびに管理者（以下：リーダーとする）の組織管理および人材育成能力の育成に焦点をあて、リーダーが各自の職場に合わせた現任教育計画を作成、実施、評価した。教育計画を展開し評価する過程で、保健師職間で現任教育を行うという共通認識や人材育成をするという動機づけがされた。また、現任教育推進を困難と感じることが減少し、スタッフの力量に応じた業務配分やチームワークやその指導を行うというような意識および行動の変化が生じたことが明らかとなった。しかし、現任教育計画作成および学習機会の設定などの課題を残した。現任教育の推進にはリーダーに対する人材育成の役割や責任の明確な位置づけなど組織の体制整備の重要性が示唆された。

キーワード：保健師指導者、人材育成能力、リーダーシップ、メンタリング

A. 研究目的

北海道空知支庁管内においては小規模の市町村が多く、現任教育の体制を市町村が独自で開発・実施することは困難である。そこで、平成 17 年度に保健所および管内市町村の人材育成に関する課題を整理検討し、保健師指導者の組織管理および人材育成能力の育成に焦点をあてた現任教育プログラム原案を作成した。

本研究の目的は、現任教育プログラム原案に基づきリーダーの組織管理および人材育成能力の育成に焦点をあて、各自の職場に合わせた現任教育計画を作成・実施・評価を行い、リーダーの現任教育に対する意識や行動の変化を明らかにすることである。

B. 研究方法

1. 研究デザインおよび方法

地域保健における現任教育の推進と体制整備をめざして参加型の実践を行うことから、アクションリサーチの方法を用いる。

平成 17 年度に作成した業務推進や後輩育成のためのリーダーシップ育成に焦点を当てたプログラム原案に基づき、リーダーが各自の職場に合わせ OJT, Off-JT および自己啓発を組み合わせた現任教育計画を作成する。作成した教育計画に沿って現任教育を実践し、評価をする。また、現任教育の展開にあたり年 4 回(4 月、6 月、10 月、1 月)の進行状況を共有する研修会を実施し、評価を行う。

平成 18 年 12 月に質問紙調査を行い平成 17

年度の研修会前の質問紙調査との比較を行う。質問紙調査の内容は、基本属性、所属、現任教育に対する意識および実践などとする。

分析は、SPSS for Windows 15.0J を用いて、統計学的解析を行い前後比較する。

2. 研究対象

研究の対象組織は北海道岩見沢保健所と北海道滝川保健所および岩見沢保健所管内の市町とする。また、研究対象者は前述の組織に所属し、保健師の指導者ならびにリーダーの役割を担う、原則として保健師経験年数が11年以上の後期中堅者とする。市町保健師（7市町）16名、保健所保健師12名の計28名である。

3. 倫理的配慮

研究の実施にあたり、参加組織に研究の概要を説明し、組織の長の承諾を書面および口頭で得る。個人の研究への参加および中断の任意性を保証し、書面での説明を行い承諾を得る。個人のデータは研究のみに使用し、人事管理には用いないことを保証する。研究結果の公表にあたっては、個人名および組織名が特定されないよう匿名とする。尚、本研究は主任研究者の所属である北海道大学医学部倫理委員会の承認を得た。

C. 研究結果

1. 対象者の概要（表1）

対象の平均年齢は45.4歳、保健師経験年数の平均は21.9年であった。所属は42.9%が道で、57.1%が市町、勤務部門は保健部門が71.4%、保健福祉部門が17.9%、福祉部門が10.7%であった。職位は、課長・課長補佐級を合わせて10.7%、係長級が28.6%、その他が60.7%と最も多かった。異動経験は67.9%があった。

保健師専門教育は、養成所・専門学校が

89.3%と最も多かった。スタッフ育成を職務として位置づけられていたのは42.9%であった。管轄する直属のスタッフ数は、5人以下が71.4%、6～15人が28.6%であった。5人以下と回答した20人のうち4人は直属スタッフ数は0人であった。

人材育成や看護管理の研修受講経験ありは35.7%であった。スタッフ育成でモデルとなる上司または先輩の存在は、「いる、もしくは過去にいた」が53.6%、「いない」が46.42%であった。

2. 現任教育計画の作成・実施・評価

1) オリエンテーション研修会

(1) 目標および方法 (2) 参加状況および内容については平成17年度報告書に掲載

(3) 評価

オリエンテーション研修の評価として、グループワークで出された現任教育推進上の課題について、内容分析によりコード化し、類似したコードをまとめて現任教育推進上の課題を抽出した。

保健師指導者は「系統的な教育プログラムの不在」「現任教育での目標や役割が不明確」「現任教育の責任の所在が不明確」という『不十分な現任教育プログラムや教育体制』を捉えていた。また、「分散配置の中での現任教育推進の課題を実感」し、「系統的な現任教育や体制づくりの責任を認知」つまり『分散配置の中での現任教育推進の課題と責任を認知』していた。

そして、「OJTとしての業務分担」「事例を通じた新任者への指導」「相互啓発として学習や研究発表の機会設定」「スタッフの悩みに対して相談・調整役割遂行」という『意図的な業務分担や相互啓発でのOJT遂行』をしていた。「相互啓発が自信や満足に繋がる」「OJTを通して業務への楽しさを感じる」「OJTを通して業務への意欲が高まる」という『業務

分担や相互啓発でスタッフの意欲向上』、「OJTを通して業務遂行能力が高まる」
「OJTを通して調整能力が高まる」というスタッフの『OJTを通じた専門職遂行能力の向上』を体験していた。

しかし、「法改正に伴う業務の混乱」「法改正や機構改革に伴う業務量の増加」「新たな健康課題への対応で業務が増加」という『法改正や機構改革に伴う業務拡大の流れ』や、「分散配置に伴い他部署との調整が大変」「分散配置に伴う他部署の保健師の現状把握が困難」という『分散配置に伴う他部署に関わる複雑さ』を抱えていた。

現任教育の現状と課題、プログラムの必要性等については理解ができたが、展開方法についてのイメージがつかない状況であったことより、平成18年度4月下旬に具体的な展開方法についての導入研修会を行うこととした。

2) 教育計画作成に向けた導入研修会(4月)

(1) 目標および方法

目標：各所属や各自が、職場の課題に沿った目標の設定や教育内容の作成ができる。

方法：講義とグループワーク

(2) 参加状況および内容

参加者は25名で、オリエンテーション研修会のまとめと現任教育計画作成についての講義を行った。グループワークは①職場課題の共有②教育目標の設定③行動計画について④現任教育を進めていく上での環境整備の4つのテーマで、各所属や各自が作成した教育計画に基づき、職場課題の共有、目標、計画内容等について意見交換を行った。また、研修会後に教育目標の絞り方やOJTの内容について個別の助言を行った。

(3) 評価

教育対象者の明確化や評価計画について課題が残った。また、教育対象者の課題につい

ても抽象的な表現があり、具体化していくことが課題となった。

業務管理と併せて人材育成するための計画という意識が持ちにくく、計画作成の難しさを感じている状況であった。現任教育計画を展開する中で職場の他職種の職員や上司に現任教育について認知してもらうことと、協同していくことが課題となった。

2) 教育計画作成と計画推進の研修会(6月)

(1) 目標および方法

目標：①教育対象者の伸ばしたい能力と計画の具体的展開方法ができる。②評価の視点を考えることができる。

方法：講義とグループワーク

(2) 参加状況および内容

参加者は22名で、現任教育の評価計画についての講義を行った。グループワークは①教育計画対象者の伸ばしたい能力の確認②教育内容の具体的方法の実践③評価計画を具体的に考えるという3つのテーマで、各所属や各自が作成した教育計画に基づき、教育計画対象者の伸ばしたい能力、計画内容、評価計画などについて意見交換を行った。また、研修会後にそれぞれの修正した計画を教育対象者全員に配布した。

(3) 評価

保健師業務遂行には専門能力と行政能力が必要とされるため、教育計画の中でも伸ばしたい能力を明確にすることが確認された。また、評価計画で評価指標、方法、時期の中では特に評価指標が効果測定には不十分で再検討が必要となった。

3) 総合評価に向けた中間研修会(10月)

(1) 目標および方法

目標：①教育計画の実践を通して職場での課題の確認ができる。②プロセス評価の結果から伸ばしたい能力に応じた計画修正を考える

ことができる。③総合評価の視点を学ぶことができる。

方法：講義とグループワーク

(2) 参加状況および内容

参加者は18名で、現任教育の評価と保健師に求められる能力についての講義を行った。グループワークでは①教育計画の実践とプロセス評価②実施とプロセス評価における職場の課題③教育計画の修正の3つのテーマで、各所属や各自が教育計画に基づき実施した現任教育とそのプロセス評価などについて意見交換を行った。なお、研修会前にプロセス評価を提出してもらい、研修会当日に配布した。

(3) 評価

プロセス評価を行うことで、教育計画の目標や方法、また、伸ばしたい能力の焦点化など計画修正の必要性に気づくことができた。基本的な能力、行政職員としての能力、専門職としての能力という保健師に求められる3つの能力について再確認できた。また、教育計画を実践する上で時間的に厳しい状況やスーパーバイザーの不在など職場の課題も確認できた。

4) 教育計画の総合評価研修会 (1月)

(1) 目標および方法

目標：①職場内で人材育成を継続することの必要性が確認できる。②人材育成のためには、組織的な取り組みが不可欠であることを理解できる。

方法：講義とグループワーク

(2) 参加状況および内容

参加者は19名で、職場における現任教育体制の定着に向けての講義を行った。グループワークは①教育計画の作成、実施、評価の一連の過程を通して感じたこと②人材育成を推進するための自己課題の2つのテーマで、今年度意図して行った現任教育、現時点の人材育成における職場環境および自己の課題に

ついて意見交換を行った。なお、研修会前に総合評価を提出してもらい、研修会当日に配布した。

(3) 評価

総合評価について、教育計画が事業を通しての内容であったため、事業評価としての評価はできていた。しかし、人材育成のための教育計画の評価としての不十分さや客観的評価の難しさに気づき、評価計画の重要性について再確認ができた。

教育計画を作成、実施、評価するという一連の過程の中で、保健師職の間では現任教育を行うという共通認識ができた。今後は、現任教育を役割として明文化し、課や係の中で共通認識していく必要性が確認された。また、人材育成をするという動機づけがされ、次年度に向けての現任教育の見通しをつけることができた。

3. 教育計画について (表2)

教育計画は表3のとおり、市町では所内・係内の保健師や次期リーダーを教育計画の対象者としていたが、保健所では1人配置という形での分散配置が進んでいるため、本研究の参加者自身の教育計画が多かった。

教育計画の内容としては、各事業(母子保健、自殺予防事業、高齢者対策、感染症等)を通しての教育計画が10計画、メンバーシップやリーダーシップなどの育成に焦点をあてた現任教育計画が7計画であった。

プロセス評価は14計画、総合評価は13計画について行われた。(教育計画から評価までの一例を資料1に示した。)

4. リーダーの現任教育に対する意識や行動の変化(表3)

プログラム原案に基づき、リーダーが各自の職場に合わせた現任教育計画を作成、実施、評価することで、現任教育推進を困難と感じ

ることが減少し、スタッフの力量に応じた業務配分やチームワークやその指導を行うというような意識および行動の変化が見られた。しかし、現任教育計画作成および学習機会の設定などの課題を残した。

D. 考察

平成 17 年度に作成したプログラム原案を基に教育計画を展開し評価する過程で、保健師職の間では現任教育を行うという共通認識や人材育成をするという動機づけがされたことより、教育計画の作成、実施、評価はリーダーの現任教育への意識に変化をもたらしたと考える。また、本研究参加前に比べ、現任教育推進を困難と感じることが減少し、スタッフの力量に応じた業務配分やチームワークやその指導を行うというような意識および行動の変化が見られたことから本プロジェクトが現任教育を推進したことが示唆される。

しかし、現任教育計画の作成および学習機会の設定などの課題を残した。特に、事業を通じた教育計画について事業評価はできていが、人材育成のための教育計画の評価について課題が残った。これらについては、教育計画作成において伸ばしたい能力を焦点化することと、評価指標の設定が重要であると考えられる。

保健所および管内市町村の人材育成に関する課題を整理検討する中で、リーダーは法改正や機構改革に伴う業務拡大の流れや分散配置による現任教育の課題を捉え、人材育成の必要性和責任も感じていたといえる。特に、分散配置により課や係をこえて関わることの複雑さも感じていた。したがって、分散配置される組織の中での現任教育の体制整備が急務といえる。

しかし、法改正や機構改革に伴う業務拡大の流れの中で、業務と人材育成とは別の位置づけと捉えている一面もあり、現任教育を業務として位置づけていくことが必要といえる。また、教育計画を展開する上での時間的に厳しい状況

やスーパーバイザーの不在など職場の課題もあった。これらのことより、現任教育の推進にはリーダーに対する人材育成の役割や責任の明確な位置づけなど組織の体制整備の重要性が示唆された。

本報告はリーダーの意識や行動の変化を中心として評価を行ったが、組織の変化についても分析をしていくことが必要である。

E. 結論

リーダーが各自の職場に合わせた現任教育計画を展開し評価する過程で、保健師職間で現任教育を行うという共通認識や人材育成をするという動機づけがされた。また現任教育を推進の困難と感じることが減少し、スタッフの力量に応じた業務配分やチームワークやその指導を行うというような意識および行動の変化が生じたことが明らかとなった。しかし、現任教育計画の作成および学習機会の設定などの課題を残した。

保健所および管内市町村の人材育成に関する課題を整理検討する中で、法改正や機構改革に伴う業務拡大や分散配置される組織の中での現任教育の体制整備が急務といえる。また、現任教育の推進にはリーダーに対する人材育成の役割や責任の明確な位置づけなど組織の体制整備の重要性が示唆された。

文 献

- 厚生労働省：「地域保健従事者資質向上検討会のための調査研究報告書」、2003
- 厚生労働省：「新任時期の地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書」、2004
- 厚生労働省：「新任時期の人材育成モデルプログラム作成事業検討会報告書」、2005
- 佐伯和子，他：厚生労働科学研究費補助金健康科学総合研究事業「保健師指導者の育成プログラムの開発」平成 17 年度 総括・分担報告書。2006

- 平野光俊：キャリアディベロップメント，文眞堂(東京)，1994
- Lauri Thorp 他：特集アクションリサーチ 実践を変える研究，インターナショナルナーシングレビュー，24(5)，32-68，2001
- Alison Morton-Cooper：ヘルスケアに活かすアクションリサーチ，医学書院(東京)，2005
- 日本看護協会：継続教育の基準，看護，2(11)，72-77，2000
- 諏訪茂樹：看護に活かすリーダーシップ，医学書院(東京)，2002
- JMAM コンピテンシー研究会編：コンピテンシーラーニング，日本能率協会マネジメントセンター(東京)，2002
- ニューチャー ネットワークス編著：実務入門 事業計画書の作り方，日本能率協会マネジメントセンター(東京)，1999
- 五十嵐英憲：新版目標管理の本質，ダイヤモンド社(東京)，2003
- 古屋由美子：「仕事ができる」人材を育成する OJT 能力開発マニュアル，ぱる出版(東京)，2004
- 松下博宣，他：クリニカルリーダー・人材開発 システム導入 成功の方策，日総研出版(名古屋)，2004
- 宗方比佐子，他：キャリア発達の心理学，川島書店(東京)，2002，p81-98
- 田尾雅夫：組織の心理学 新版，有斐閣(東京)，1999
- 松下博宣：看護経営学 看護部門構造改革計画のすすめ 第3版，日本看護協会出版会(東京)，2000
- 石川 洋：メンタリング 連載⑤. ブレーン・ダイナミック社，燃えよリーダー，27(9)，40-43，2002
- 本田勝嗣，石川 洋：高成果を早期に上げる人材を育成する 連載⑤. ブレーン・ダイナミック社，燃えよリーダー，26(8)，28-31，2001
- Kathy E. Kram：メンタリング 会社の中の 発達支援関係，白桃書房(東京)，2003
- 合谷美江：女性のキャリア発達とメンタリング 行政組織を事例にしてー，文眞堂(東京)，2002
- 小野公一：キャリア発達におけるメンターの 役割ー看護師のキャリア発達を中心にー，白桃書房(東京)，2005
- 石川 洋，本田勝嗣：図解実務入門 よくわかる ビジネス・コーチング入門，日本能率協会 マネジメントセンター(東京)，2002
- F. 健康危険情報
特記すべきことなし
- G. 研究発表
1. 論文発表
和泉比佐子 他：保健師指導者の人材育成プログラムの推進に影響を及ぼす要因の検討. 日本地域看護学会誌，2007（投稿予定）
2. 学会発表
和泉比佐子，佐伯和子，河原田まり子，上田泉：地域保健の変革期における保健師指導者が捉えた現任教育推進上の課題. 第26回日本看護科学学会. 2006年12月2-3日，神戸
- H. 知的財産権の出願・登録状況
特になし

表1 対象者の概要

		n=28	
		人数	(%)
一般属性			
性	女性	28	(100.0)
	男性	0	(0.0)
年齢	～39 歳	9	(32.2)
	40～44 歳	8	(28.6)
	45～49 歳	7	(25.0)
	50～54 歳	2	(7.1)
	55 歳以上	2	(7.1)
	平均±標準偏差(年)	45.4±6.6	
職業経験			
保健師経験年数	～15 年	7	(25.0)
	16～20 年	10	(35.7)
	21～25 年	8	(28.6)
	26～30 年	1	(3.6)
	31～35 年	2	(7.1)
	平均±標準偏差(年)	21.9±6.8	
所 属			
勤務自治体	都道府県	12	(42.9)
	市町村	16	(57.1)
勤務部門	保健	20	(71.4)
	福祉	3	(10.7)
	保健福祉	5	(17.9)
職員数	100 名以下	13	(46.4)
	101～500 名	12	(42.9)
	501～1000 名	3	(10.7)
職 位			
	課長級	2	(7.1)
	課長補佐級	1	(3.6)
	係長級	8	(28.6)
	その他	17	(60.7)
異動経験			
	あり	19	(67.9)
	なし	9	(32.1)
教育背景			
一般教育	養成所・専門学校	19	(67.9)
	短期大学	8	(28.6)
	大学	1	(3.6)
保健師専門教育	養成所・専門学校	25	(89.3)
	短期大学	3	(10.7)
	大学	0	(0.0)
スタッフの育成			
スタッフ育成の職務としての位置づけ	ある	12	(42.9)
	ない	16	(57.1)
管轄する直属のスタッフ数	5 名以下	20	(71.4)
	6～15 名	8	(28.6)
人材育成や看護管理の研修受講	ある	10	(35.7)
	ない	18	(64.3)
スタッフ育成でモデルとなる上司または先輩の存在	いる、もしくは過去にいた	15	(53.6)
	いない	13	(46.4)

表2 教育計画について

所 属	教育計画対象	計 画	計画数	プロセス 評価数	総合 評価数
市町	所内・係内の保健師 係内（次期リーダー保健師育成等） 研究対象者本人	所内企画教育計画	5	3	2
		係内育成計画	2	2	2
		自己教育計画	1	0	0
保健所	所内・係内の保健師 係内（次期リーダー保健師育成等） 研究対象者本人	所内企画教育計画	1	2	2
		係内育成計画	1	1	1
		自己教育計画	7	6	6
計			17	14	13

表3 リーダーの現任教育に対する意識や行動の変化

n = 27

項 目	ベースライン	最 終	P 値 ※
	平均±標準偏差	平均±標準偏差	
職場での現任教育の重要性をどの程度感じるか	3.57 ±0.57	3.52 ±0.70	0.796
職場で現任教育を進めていくことに困難を感じるか	3.54 ±0.63	3.26 ±0.76	0.039
管轄する職場の現任教育計画を作成しているか ^{#1}	1.57 ±0.92	1.96 ±1.22	0.128
管轄する職場の業務上の目標を設定しているか ^{#1}	2.50 ±1.20	3.04 ±1.08	0.050
スタッフの力量に応じて職務配分をしているか ^{#2}	2.42 ±1.21	2.96 ±0.81	0.035
スタッフにチームワークを取らせたり、それを高める方法を指導しているか ^{#2}	1.88 ±0.90	2.46 ±0.98	0.044
時間内外にかかわらず職場内でスタッフの学習機会を設定しているか ^{#2}	1.63 ±0.88	2.00 ±0.98	0.083

※ Wilcoxon の符号付順位検定 #1 : n = 26 #2 : n = 23

岩見沢保健所保健師に対するOJT計画

1 組織概要

組織機関名	北海道空知保健福祉事務所保健福祉部（北海道岩見沢保健所）
教育に関する決裁権者	北海道空知保健福祉事務所保健福祉部長（北海道岩見沢保健所長）
所属部署（教育対象）	保健福祉部（保健所） 対象人数7名
現任教育担当者所属・職	子ども・保健推進課 課長 保健福祉企画課 保健推進係長
教育対象集団の主たる業務	○保健推進；地域保健関係職員の研修・総合相談・市町村保健活動支援業務、管内保健師の研修・支援、所内保健師の現任教育調整 ○保健予防；感染症・難病保健指導 ○精神保健福祉；精神保健指導 ○子育て相談；母子・児童保健指導、母子総合相談、思春期保健事業 ○支所；各係業務の保健指導

2 職務遂行能力に関するアセスメント

1) 対象の選定に向けて概要把握

【保健所内保健師職配置の概要】

研究対象者

キャリア層 配置部署	課長職	係長・ 主査職	中堅後期 (11年以上)	中堅前期	新任期	計
保健福祉企画課保健推進係		1	2 (1)			3
健康推進課保健予防係			3	1		4
子ども・保健推進課 精神保健福祉係	1		1	2	2	6
子ども・保健推進課 (子育て相談)		1				1
由仁支所（保健指導）		1				1
計	1	3 (2)	6 (5)	3	2	15

【業務分散配置に伴う業務推進・現任教育の変化】

- 平成16年度より業務分散配置となり、新任期保健師（5年目まで）は、原則的に2つの保健指導専門分野に配置されることになった。
- 2つの保健指導専門分野には保健師係長職が配置されていず、事務係長が直接監督者となり、保健指導面で業務進行管理や現任教育・指導が十分に得られない体制となっている。
- 道中央部の組織であることや異動困難等から、中堅後期の保健師層が多く若年層保健師の2極化となっている。職場内ローテーションもあり、どの部署においても中堅後期保健師の業務推進上（業務遂行能力）としてリーダーシップの発揮が期待される。

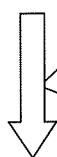
【教育対象集団の決定】

各係の中堅後期以上保健師（各係保健師業務リーダー、係長職）

2) 対象（集団・組織）のアセスメントと教育課題の決定

	社会や組織からの期待・現有能力・伸ばしたい能力/モチベーション
基礎的な能力 行政能力 専門能力 その他	<p>【基本的能力】保健師職が遂行する保健指導業務の進行管理や成果・方向性に関して上司や係内、関係係と積極的・効果的に相談・調整していく能力（協調性—役割認識力）が求められている。</p> <p>【行政能力】保健師がもつ情報の整理結果を関係部署内で共有・検討し、係事業や施策に効果的に活用する能力（組織運営能力—円滑な業務運営のために処理状況の把握、進行管理、助言、指導、支援できる能力）が期待されている。後輩保健師の能力育成指導や業務割り当て・進行について、指導監督者とともに進めていくことが専門職チームのリーダーとして求められている。（育成・指導能力）</p> <p>【専門能力】各係における個々の事例支援や保健事業の実施や関係機関情報等から、地域課題を抽出し、保健事業や施策の企画する（企画・立案能力）・事業を評価する（事業評価能力）が求められている。</p> <p>【その他】スタッフの所内配置ローテーション（指導的中堅保健師とスタッフ配置）の吟味が配置責任者として必要。</p>

教育担当者として大事にしたいこと。（当面の目標像）



- ・係チームで道や圏域の施策方針を踏まえ、事業の評価や訪問、他情報等から地域課題を把握し、効果的な事業生活の立案や活動実施につなげることができる。
- ・組織の目標や各事業との関連の中で事業評価ができ事業の企画や実践に結びつけることができる。
- ・現任教育を進める上での組織の目標管理と組織運営並びにチームで進行していく中で係内の後輩を育成・指導が十分にできる。

教育課題 （伸ばしたい能力） *課題1～3について 平成18年度、研究 として実施する。	<ol style="list-style-type: none"> 1 地域の健康課題を把握し、事業の企画立案能力の向上 2 事業・活動評価能力の向上 3 現任教育を進める上での組織の目標管理と組織運営並びに係チーム内の後輩育成能力の向上 4 係内・チーム内の支援事例管理や関係者とのケアチーム・システムづくりを行う個人・家族支援能力の向上
----------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3 職場環境、教育システムに関するアセスメント

	現任教育を進める上での促進要因・阻害要因
現任教育の認識 日常業務との関連 教育担当者の位置付け 教育担当者の能力 職場外の資源 その他	<p>【促進要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・道として、「保健福祉事務所活動指針・現任教育マニュアル」が作成され、職場の現任教育に対する認知や所内体制の整備が推進しやすくなる。 ・新任者や職場内保健指導業務研修、所内の市町村支援企画会議を通して、業務・地域課題の共有・検討や現任教育を進める機運はできつつある。 ・研究事業としての期間（平成17年度～19年度）、研究者の協力が得られる。 <p>【阻害要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務係の中堅後期保健師に対する専門的指導・助言者の不十分 ・中堅後期保健師自身の認識や意欲

4 教育行動及び評価計画

プロジェクト名	保健所中堅後期保健師の企画立案・評価能力や後輩育成能力の向上計画	
教育対象者	所内の中堅後期保健師	
教育目標	<p>1 係チームで道や圏域の施策方針を踏まえ、事業の評価や訪問、他情報等から地域課題を把握し、効果的な事業計画の立案や活動実施につなげることができる。</p> <p>2 組織の目標や各事業との関連の中で事業評価ができ事業の企画や実践に結びつけることができる。</p> <p>3 現任教育を進める上での組織の目標管理と組織運営並びにチームで進行していく中で係内の後輩を育成・指導が十分にできる。</p>	
教育課題	方法（方法・時期・回数・担当者）	評 価
1 所内の現任教育を推進するため、組織の目標管理とチームとしての組織運営能力の向上	<p>①講義や討議による目標管理、チーム管理理解促進</p> <p>● 研究研修 （導入研修・計画作成・実施・評価を学ぶ） 講演・討議 5 回 （2 月, 4 月, 6 月, 10 月, 1 月 保健推進係）</p> <p>●教育計画の作成・実践・評価の実施</p> <p>●所内リーダー保健師との定期的な打合せの実施</p>	<p>指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・後輩育成の必要性が理解できる。 ・教育課題や伸ばしたい能力の把握ができる。 ・伸ばしたい能力に応じた計画が作成できる。 ・係内、所内のチームで定期的に現任教育における進行管理や運営のための所内整備ができる。 <p>方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育計画表・教育評価表の活用 ・基本能力・行政能力・専門能力評価表の活用 ・所内リーダー保健師等からの把握 <p>時期 H19 年 1 月 （研究研修時に合せ実施）</p>
2 事業・活動の策定・評価の能力の向上	<p>①係内保健活動計画の策定・評価</p> <p>●係内作業と係長協議の実施 （1 月～2 月 各係）</p> <p>●所内保健指導業務連絡会 （4 月, 9 月, 3 月保健推進係） 健康課題・計画・評価と各係との連携点の確認等</p> <p>●市町支援企画会議 （7 月, 10 月, 1 月保健推進係） 地域の健康課題の把握と明確化</p> <p>②計画策定・評価力量形成</p> <p>●管内中堅保健師研修 「事業・活動評価と施策化」 （7 月, 8 月 保健推進係）</p>	<p>指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の健康課題が把握できる。 ・係の重点事業について事業評価指標を活用し評価ができる。 ・地域健康課題を踏まえた活動計画が作成できる。 <p>方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地区課題把握シートの活用 ・事業評価シートの活用 ・係内活動計画の作成 <p>時期 H19 年 3 月</p>
3 後輩育成能力の向上	<p>①自己啓発 （4 月, 6 月, 2 月 各保健師）</p> <p>●「保健福祉事務所保健師の自己啓発制度」 「所内現任教育体制」に基づく自己課題・到達目標・自己評価の実施</p> <p>●係後輩育成や係業務推進の視点での取り組みへの反映 教育計画作成、実践</p>	<p>指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアに応じた自己課題が明確化できる。 ・自己の伸ばしたい能力に合わせ、教育方法を具体化できる。 ・教育計画の作成・実践の結果から、後輩育成についての自己評価ができる。 <p>方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各期、能力別の達成目標の活用 ・各期別評価シートの活用 ・北海道自己啓発制度の活用 ・教育計画表・評価表の活用 <p>時期 H19 年 2 月</p>

5 実施ならびにプロセス評価記録

教育課題	実施（日付・内容）	特記・反省事項
<p># 1 所内の現任教育を推進するため、組織の目標管理とチームとしての組織運営能力の向上</p>	<p>①現任教育の組織的運営 ・研究研修会（2/27、4/24、6/26）3回実施。 職場の課題や教育対象者の伸ばしたい能力に応じた計画を作成し、中間評価を実施した。</p> <p>・所内の現任教育を推進するため、所内リーダー保健師との定期的な打合せの実施。当初は、随時の実施であったが、7月以降月1回定例化した。（業務係リーダー保健師、所内係長・主査）</p>	<p>・後輩育成の必要性は理解できた。 ・伸ばしたい能力については、道の現任教育マニュアルを参考にして計画を作成したが、どのような能力なのか明確ではなく、修正が必要であった。</p> <p>・係内、所内の現任教育の現状の把握と共有化はできつつある。 ・所内の業務研修会や連絡会等の効果的な運営について検討されてきているが、評価の検討ができていなかった。 ・現任教育を係で進めていくためには、業務係リーダー保健師・中堅後期の役割が重要であり、係内の保健師の伸ばしたい能力に応じた内容の検討が今後必要である。</p>
<p># 2 地域の健康課題を把握し効果的な事業の企画立案能力と事業評価能力の向上</p>	<p>①係内保健活動計画の策定・評価 ・所内保健指導業務連絡会（4/17、9/19）各系の活動計画と連携点の確認 健康課題の把握と保健活動の進め方の学習</p> <p>・所内市町支援企画会議（4/24、7/30）今年度、会議において、地域の健康課題の把握と明確化により、市町支援や所内事業を効果的に進めることが確認できた。各係で地域の課題を整理することになった。</p> <p>・計画策定に向け、係内作業と係長協議。各係で1～2月のため未実施。</p> <p>②計画策定・評価力量形成 ・管内中堅保健師研修 「事業評価と施策化」（7/7、8/28）</p>	<p>・各係の平成18年度の活動計画を通して活動の重点や内容について把握できた。 ・健康課題の把握の必要性の理解と保健活動の関連について再確認できた。</p> <p>・10/24に各係で作成した地域課題を検討する。 今年度、地区課題把握シートを活用し、各係で市町の実態を把握し、それを基に会議を通して所内での共有化を図る予定。</p> <p>・今後、実施予定。</p> <p>・講義・演習を通して、地域の健康課題の明確化のための地域診断の視点について学習し、地域住民のニーズ把握の必要性について意識づけされた。また、評価については、必要性の理解はできたが、具体的な部分では理解が不十分であった。 ・しかし、活動評価に評価表を活用したいという意見も多数聞かれた。</p>
<p># 3 事業をチーム進行する中での後輩育成能力の向上</p>	<p>①自己啓発 ・「保健福祉事務所保健師の自己啓発制度」「所内現任教育体制」に基づく自己課題・到達目標・自己評価の実施。 ・今年度、自己評価し伸ばしたい能力について、各期、能力別シートを活用している。</p> <p>②係後輩育成や係業務推進の視点での取組への反映 ・教育計画の実践</p>	<p>・各期別評価シートを活用し、自己評価ができ、今年度、伸ばしたい能力に応じ自己啓発や教育方法が明確になった。</p> <p>・計画的に実践するよう意識化はできた。</p>

6 総合評価

目標到達状況と今後の課題	
<p># 1 組織目標管理 とチームとし ての組織運営 能力の向上</p>	<p><目標達成状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究研修会や教育計画の作成・実践により、後輩育成の必要性が理解できた。 ・係内の教育課題は意識化でき、伸ばしたい能力については、既存の能力評価表（現任教育マニュアル等）を活用し把握ができた。 ・係内の保健師のキャリア・能力と係内で推進している事業等と連動させながら、伸ばしたい能力を意識した計画の作成・実践・評価の一連の実施はできた。 ・定例的な所内リーダー打合せにより、係内・所内の現任教育を進めるための課題や実施内容の検討・評価等の進行管理を行うことで組織として運営する能力向上につながった。 <p><今後の課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育対象者の十分な能力評価と伸ばしたい能力に応じた計画作成・評価方法については、今後も実践を通じた学習や研鑽が必要である。 ・教育計画の作成により現任教育を係内・所内としても推進しやすかったので、次年度についても現任教育を進める上では、係内・所内の教育計画書は必要である。 ・所内リーダー保健師打合せを活用し所内全体で各係・所内教育計画を検討し共有することで、現任教育の充実が図られる。
<p># 2 地域の健康課 題を把握し効 果的な事業企 画立案能力と 事業評価能力 の向上</p>	<p><目標の達成状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務連絡会や市町支援企画会議において、所内地区課題把握シートを活用し各分野別、市町別の地域の実態から地域の健康課題を把握することができた。 ・研修会において、評価の必要性と事業評価シートの活用により評価を行うことの必要性については意識化され、取組みたいとの声もあるが、実施状況については把握が必要である。 ・地域の健康課題を踏まえた活動計画策定については今後、実施予定である。 <p><今後の課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の健康課題については、今年度の実施結果から、課題の妥当性について検証の必要性があることや課題解決に向けた企画の実施については、スーパーバイズ体制が必要である。 ・地域課題の把握や企画・評価能力の向上を図っていくためには、継続的な業務での実践の積み重ねと研修などの学習の機会による検証を行いながらの実践が必要である。
<p># 3 事業をチーム 進行する中で の後輩育成能 力の向上</p>	<p><目標の達成状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発制度では、後輩育成能力の向上を自己課題として表現している者が新任期の多い係や現任教育を推進する係に限られていた。 ・後輩育成能力の向上のために各係や所内の状況を踏まえ研修方法を設定することができた。 ・新任期のいる係では、教育対象者の能力を評価し後輩育成者の役割を認識し、係内・所内の現任教育計画に沿い係内の事例検討や所内研修等の実施を通して育成能力を高めることができた。 <p><今後の課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・中堅後期に求められる能力としては、後輩育成能力は重要であり、新任期のいない係としても所内の現任教育制度を進めるために、自己啓発制度において自己課題や研修方法を明記していく必要がある。 ・日常的な教育計画に沿ったOJTと合わせて、コーチングやリーダーシップの発揮など育成方法に係る研修が必要である。