

V 現任教育の評価

1 評価の目的と時期

(1) 評価の目的

評価は、各段階の保健師一人ひとりが、行動目標の達成状況や課題を確認し、各キャリアレベルに求められる能力を段階的かつ計画的に獲得していくために行う。

評価の方法や体制を明確にしておき、組織全体で現任教育のプロセスを共有することで、職場内において現任教育の見守りや必要な支援につながる。

(2) 各期の評価の時期及び方法

評価は、管理期各キャリアレベルに応じた評価時期にそれぞれの様式を用いて自己評価を行う（表7）。

この際、日常行う活動実績についても評価の参考にしていくこととし、各キャリアレベルが終了する時期までに評価の到達目標に達成できるようにする。

また、職場の異動があった場合は、異動した職場に自己評価した評価表を提示し、他者評価を受け、継続的に評価していく。

表7 評価の時期

キャリアレベル	評価の時期	自己評価	他者評価
A 1 ～ A 2 新任期	【1～3年目】6か月後，1年後 【4～5年目】1年ごと	評価表の様式により， 評価	管理・監督者・上席保健師（又はプリセプター）と話し合いながら評価
A 3 中堅期	【中堅期（6～15年目）】 キャリアアップ研修終了時	・キャリアレベルに到達するための目標 ・伸ばしたい能力 ・今後取り組みたい仕事	管理・監督者・上席保健師と話し合いながら評価
A 4，A 5 管理期	キャリアアップ研修終了時		管理・監督者・上席保健師と話し合いながら評価

(3) 活動と研修の記録

被評価者が各自記入し、管理・監督者（保健師とする）・上席保健師（課長・係長共に保健師ではない場合）との面接に活用する。

管理監督者・上席保健師は、経験年数やこれまでの配置部署、担当業務、獲得している能力等を総合的に勘案して事務分掌等に配慮するほか、人材育成の参考とすることができる。

(4) 現任教育評価の実施

ア 保健所における現任教育評価について

保健所においては、管内の保健師の現任教育について、実施体制や研修内容等の評価を行う。

イ 県における現任教育評価について

健康福祉総務課は、現任教育の実施体制やプログラムの評価を行うために、「広島県保健師人材育成ガイドライン作成・評価検討会議」を年1回以上開催する。

検討会は、毎年度各保健所からの現任教育評価をもとに県で企画する研修プログラムの企画・評価を行う。また、ガイドラインの内容について必要時に修正を行う。

2 評価表

自己評価にあたっては、各キャリアレベルにおける到達目標及び行動目標ごとにその達成を評価する評価表を例示し、これを用いることとする。

以下に各キャリアレベルにおける評価表を次に示す。

【A1の評価表】(表8-1)

【A2の評価表】(表8-2)

A3～A5については、各キャリアレベルに到達するための目標、伸ばしたい能力、今後取り組みたい仕事について評価する。

3 活動と研修の記録

新任期から一貫して、研修の受講記録やその折々の保健師活動経験の記録などを「活動と研修の記録」として、ファイリングすることにより、「自分を形成する根拠」を確認できるようにする。

さらに、それを今後の自分の方向性や同僚や後輩の育成に役立てる。

表8-2【A2の評価表】

年間の目標:				自己評価 年月日		
【評価基準】		5:できる	4:概ねできる	3:助言・指導によりできる	2:できない	1:実施する機会がない
到達目標	行動目標	到達 レベル	1年			コメント
基本的 能力	1 県の方針に基づき チームワークを取りながら職務を遂行できる 2 業務を遂行する上でのコストや効率性を考慮し、企画・実施できる。 3 プリセプターとして後輩の指導を担う。		(1) 県の政策・方針・各種計画を理解できる (2) 上司に求められることや、後輩に指示すべきことを的確に理解し、行動できる (3) 事業実施にあたっては必要な資料をそろえ、説明、報告できる (1) 緊急度・重要度に応じ、適切な優先順位をつけ行動できる (2) 人件費や時間などのコストを考え、最小で最大の効果を上げる方法を考え、実施できる (1) 自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研鑽できる (2) プリセプターとして、後輩の育成を行う			
行政能力	1 担当する事業の事業体系、自治体の政策・方針を理解できる 2 担当する業務に必要な情報や知識、住民のニーズを把握し、反映させることができる 3 担当する事業に関して調整、交渉、判断ができる		(1) 県の政策、方針を述べることができる (2) 担当事業の事業体系を踏まえ、事業の位置づけと意味を説明することができ、積極的に遂行できる (3) 他課や他職種の機能を理解し、連携しながら担当業務を遂行できる (1) 必要な情報を収集し、活用することができる (2) 収集した情報から、保健事業を企画することができる (1) 業務の目的等を踏まえ、相手が理解できるようわかりやすく説明ができる (2) 相手の意見や立場を十分理解した上で丁寧かつ適切な応対を行うことができる			
専門能力	1 地域保健の重要性や意義を理解できる 2 基本的な個別支援を単独で実施できる 3 担当する保健事業を指導の下に実施できる 4 調査研究を実施し、成果を活用することができる 5 健康危機管理について理解し、指導の下に対応できる。		(1) 保健師活動の体験をもとに、予防活動、健康増進活動の意義を説明できる (2) 地域診断を実施し、地域の健康課題を把握し、説明できる (3) 個別事例と集団支援の関連を説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えることができる (1) 個人・家族の健康のニーズを判断できる (2) 対象の状況にあわせて、適切な保健指導などの支援ができる (3) 個別事例と集団支援の関連を説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えることができる (4) 必要に応じて、社会資源の活用ができる (1) 担当する保健事業の企画及び運営ができる (2) 地域でよくみられる健康課題に対して、集団で解決するための支援ができる (3) 実施した保健指導の振り返りを行い、事業の効果と反省点を評価することができる (1) 地域の健康課題に応じた保健師活動の調査研究をチームの一員として行う (2) 指導を受けながら研究的手法を用いて事業の評価ができる 【平常時】 (1) 健康危機管理に関する基本的知識を持っている (2) 関連法令及び危機管理マニュアルの内容を把握している (3) 地域レベルで、保健師に求められる役割を理解できる (4) 地域活動において把握した社会資源等の情報を整理・保管し、必要時に提供できるよう準備する 【危機発生時】 (1) 指導のもとに、与えられた役割を果たすことができる (2) 発生要因を分析し、二次的健康被害を予測し予防するための活動を主体的に実施できる			
	6 担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する		(1) 担当地区の情報を分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる (2) 地域の健康課題を所属内及び地域で共有できる			

【指導者意見】

活動と研修の記録

氏名()

個人の属性		部署	仕事内容(事務分掌)	やり遂げた仕事とその背景 (要因)	災害派遣・ 対応	派遣研修 (研修名と日数)	キャリアアップ 研修受講履歴	研究	その他 (育休など)
年度	年齢 経歴年数								
()年 ~ ()年	()歳 ~ ()歳								
()年 ~ ()年	()歳 ~ ()歳		1 地域診断実施状況 個別支援・集団支援実施状況 その他 取組んでいる研究テーマ等					発表者 (テーマ) メンバー	
()年 ~ ()年	()歳 ~ ()歳		2 地域診断実施状況 個別支援・集団支援実施状況 その他 取組んでいる研究テーマ等					発表者 (テーマ) メンバー	
()年 ~ ()年	()歳 ~ ()歳		3 地域診断実施状況 個別支援・集団支援実施状況 その他 取組んでいる研究テーマ等						
()年 ~ ()年	()歳 ~ ()歳								
()年 ~ ()年	()歳 ~ ()歳							発表者 (テーマ) メンバー	
()年 ~ ()年	()歳 ~ ()歳							発表者 (テーマ) メンバー	
()年 ~ ()年	()歳 ~ ()歳							発表者 (テーマ) メンバー	
()年 ~ ()年	()歳 ~ ()歳							発表者 (テーマ) メンバー	
()年 ~ ()年	()歳 ~ ()歳							発表者 (テーマ) メンバー	

○ 採用後3年間は、毎年記録する。その後は、異動ごとに一行記載する。

○ 原則として、「研修と活動の記録」は本人が保管する。

○ キャリアレベルアップ研修の受講歴は次の記号で表す。

- A 新任期保健師研修
- B プリセプター保健師研修
- C スキルアップ研修会
- D 中堅職員キャリアサポート研修
- E 中堅保健師(後期)研修
- F 看護管理者キャリアサポート研修
- G 熟練期保健師研修
- H 熟練期保健師技術継承研修