



行政保健師人材育成 新任期保健師マニュアル

厚 木 市
令和7年 4 月作成



目 次

1 はじめに	1
2 マニュアルが必要となる背景と課題	
(1) 背景	
(2) 課題	2
3 マニュアルの目的、位置づけ	
4 新任期保健師の指導体制	3
(1) プリセプターの役割について	
(2) 指導保健師の役割	
(3) その他の保健師の役割	
5 カンファレンスについて	4
6 新任期保健師に期待される能力	
(1) 長期・継続的に獲得したい能力	
ア 行政職員として獲得したい基本的な能力	
イ 基本的な能力	7
ウ 保健師として獲得したい能力	9
(2) 入職後比較的早期に、保健師として獲得したい能力	13
<引用・参考文献>	16

1 はじめに

私たちは、地域住民の健康水準を底上げし、生涯にわたる QOL の向上に寄与する責務があります。また、私たちの活動の場である地域では、保健活動における法律・制度の改正、新たな事業の増加に加え、家族機能の変化、健康課題の複雑化などが、保健師の活動内容及び対応に大きな変化をもたらしています。

一方、教育課程の多様化により、様々な教育課程を経た幅広い世代の保健師が混在しています。こうした状況のなか、保健師が専門性を発揮し責務を果たすには、保健師の教育が重要であると考えています。以後、保健師業務を効果的かつ円滑に実施し、市民の方に必要とされる行政保健師となるためには、全ての年代・職位において、自身で知識及び経験を身に付け、その到達レベルを確認し、次のステップへのレベルアップにも労力を惜しまないことが重要になります。

こうした基本的な考えのもと、厚木市では、今後も、「厚木市保健師人材育成ガイドライン」（以下、「保健師ガイドライン」という。）及び「行政保健師人材育成新任保健師マニュアル」（以下、「本マニュアル」という。）の活用により、すべての厚木市保健師が公衆衛生を担い、地域住民の健康な生活を守ることができる厚木市の「人財」となれるよう、地域住民のため、より質の高いサービスとしての保健活動の提供を目指します。

2 マニュアルが必要となる背景と課題

(1) 背景

社会構造及び家族機能の変化や生活習慣・ストレス社会の影響で複雑化かつ多様化した健康問題に第一線に対応するため、厚木市の活動体制は「地区担当制」「業務担当制」「分散配置」によって、地域の方たちの健康を守るため、重層的に補完し合いながら、バランスをとり行っています。行政保健師である以上、新任期の保健師であっても、担当する保健師によるサービスの格差を生じることなく、質の高い保健業務を実施する責務があると考えています。

そのため、新任保健師にはプリセプターをつけるなど、質の向上に努めてきましたが、厚木市が新任保健師教育を進める中で、新任保健師を育成できる中堅保健師が育っているのか。中堅保健師は自信をもって育成ができていくのか。という課題が明らかになってきました。中堅期以降の退職者が増加し、さらに、新任保健師を中堅保健師だけで育成するのではなく、中堅保健師を育成するリーダー期・管理期の役割（中堅期・リーダー期・管理期の詳細については、「保健師ガイドライン」様式 1-2、2に定める厚木市保健師のキャリアラダー、厚木市保健師のキャリアパス参照）についても重要性を再認識しました。

しかし、その世代は先輩の後姿を見ながら、各自で保健師としての技術を習得し、熟練させてきたため、「指導を受けて育てられたこと」の意識が少なく、人材育成においては戸惑いが先行していました。さらに、近年採用する職員は、教育課程が多様化しており、統合カリキュラムを取り入れている大学では、地域看護実習が少ないなどの課題も顕在化しております。こうした状況で厚木市の保健師として何を目指し、何に重点をおいていくのかというベクトルを同じにしておく必要性が求められています。

(2) 課題

地域の健康課題に対応するためには、一人一人が成長し、チームとして大きな効力を発揮していくことが、厚木市民にとって重要なことです。そのためには、新任期だけではなく中堅期・リーダー期・管理期にある全ての世代で、その世代に応じた育成が必要であり、組織全体としても人材育成の視点をもつことや、学びあいの認識を重視する必要に迫られました。

新任期を指導できる中堅期、中堅期を支えるリーダー期、スタッフを育成する視点をもった管理期、それぞれに学びあい、全体の質の向上を目指す職場風土が不可欠です。保健師全体で、同じベクトルとその共通認識をもつことにより、活動手法は様々であっても、ブレることなく地域住民への責務が果たせるものと考えます。

厚木市の人材育成は、「育ててもらう」「自然に育つ」などという受動的あるいは自然発生的な姿勢でなく、また、「育ててもらってないからできない」と消極的にならず、保健師である以上、その専門性について研鑽し、積極的かつ能動的な自己啓発と連動させて考える必要があります。

地区担当・業務担当のいかなるポジションでも、あるいは若手・ベテランのどの年代においても、保健師ならば目指すところと専門性の根本は同じです。世代別、役割別にそれぞれの責務を果たせる保健師を育成できる仕組みが重要です。

3 マニュアルの目的、位置づけ

本マニュアルは、保健師ガイドラインで定める「保健師が目指すところ」に基づき、新任期保健師が、市民の健康増進に貢献できる厚木市保健師を目指して、行政組織人としての能力及び保健師としての能力を習得し、その力が発揮できるよう組織的、継続的な育成の仕組みを示すものであり、「新任期の保健師に期待される基本的な能力」と「その能力を育成するための必要な体制とその進め方」等について検討・整理したものです。

また、必要とされている部署に配置されている保健師は、どの分野においても、行政保健師の役割を十分発揮し、活躍する力量を身に付けていくために、実践家としての保健師の「ものの見方・考え方」を実際の「技術」とおして、体得していく過程

を確認できるよう、本マニュアルを作成するものです。

なお、「新任期保健師」については、採用1～5年目までとし、その保健師の人材育成に当たって必要な事項を示しています。

本マニュアルは、①新任期保健師は、日常業務の振り返りや「保健師力」の獲得度合いを定期的に確認できるもの、②プリセプターをはじめとする先輩保健師は、新任期保健師の指導確認として活用するものとしての使用を考えています。

4 新任期保健師の指導体制

新任期保健師が配置された部署では、所属全体で新任期保健師の専門能力の育成を行うために、「主査職(キャリアラダーA-4)以上の指導保健師」(以降「指導保健師」という。)が中心となり、指導体制を整えていきます。

また、新任期保健師が所属する部署の保健師の中にプリセプターを置き、保健師活動に関する日常的な指導を行うサポート体制づくりが重要となります。

なお、少人数の配置部署については、次に示す役割を一人の保健師が行うことになるため、他部署の保健師が必要に応じて協力をするものとします。

(1) プリセプターの役割について

ア 新任期保健師を指導・サポートする身近な先輩で、保健師活動に関する日常的な指導を行います。

イ プリセプターは、その役割を通じて、自身の職業観や保健師感をスキルアップする機会であることを自覚し、新任期保健師に接することが大切です。

ウ 新任期保健師が現実的で達成可能な目標設定を支援します。

エ 専門的能力を育成するための業務スケジュール等の作成及び実施の支援をします。

オ 周囲の職員等と調整をするなど、新任期保健師の支援を行います。

カ 指導保健師と相談しながら、カンファレンスを開催します。

(2) 指導保健師について

ア 年度当初に、各所属で主査職以上の職員から1名を、リーダーとして総括する指導保健師として選出します。

イ 新任期保健師の配属が決定した段階で、所属長等と相談し、指導体制を整えます。(例:プリセプターの選定、指導体制、カンファレンス調整等)

ウ 新任期保健師の人材育成に対して指導計画を立てるとともに、プリセプター等に対する助言・指導を行います。

エ 新任期保健師やプリセプターの状況を把握し、相談や指導が円滑に行われるか進行管理します。

オ プリセプターが開催するカンファレンスに向け、必要な助言・指導を行い、カンファレンスに出席します。

(3) その他の保健師の役割

ア 担当業務や家庭訪問を通じて、新任期保健師の指導を行います。

イ プリセプターをサポートし、必要な支援を行います。

5 カンファレンスについて

- (1) 1年目については、指導保健師及びプリセプターと調整し、概ね1か月後、3か月後、6か月後、1年後に実施します。
- (2) 2～5年目については、年度当初と年度末を基本にカンファレンスを実施し、目標や実施結果についての確認を行います。ただし、必要に応じてカンファレンスを実施し、目標や実施結果等の見直す機会としてもよいでしょう。
- (3) 当日の運営は、プリセプターと新任期保健師が中心となり実施します。参加者は、新任期保健師と一緒に考える姿勢に心がけましょう。
- (4) 評価結果は、所内指導体制を見直す機会とします。

6 新任期保健師に期待される能力

(1) 長期・継続的に獲得したい能力

新任期保健師に期待されている能力で、長期・継続的にキャリアアップを図ることが望ましい項目について。

ア 行政職員として獲得したい基本的な能力

(ア) 基本的な姿勢

- a 行政職員として自覚を持ち、モラルや倫理観をもって行動することができる。
- b 主体的な連携や協働行動をとるため地域住民や職場の同僚や上司等と積極的にコミュニケーションをとることができる。
- c 問題解決のため連絡や報告を確実に行うことができる。

■組織の一員としての基本的姿勢がある

評価段階

「×」 未経験

「△」 説明を受けた

「○」 一部指導(助言)によりできる

「◎」 単独でできる。できている

	3 か 月	6 か 月	1 年 後	2 年 目	3 年 目	4 年 目	5 年 目
指導者名							
チェックを行った日	/	/	/	/	/	/	/
1 基本的なルールを守ることができる							
① 場に適した服装、清潔な身だしなみをする							
② 就業時間を守る							
③ 服務規律を知っている							
2 責任ある行動をとることができる							
① 適切な休養を取り、自己の体調管理をする							
② 常に住民の目を意識して行動する							
③ 自分の権限範囲内のことは適切に判断でき、それ以上は上司に連絡し、判断を求める							
④ 看護者の倫理綱領を知っている https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/statistics_publication/publication/rinri/code_of_ethics.pdf (日本看護協会 HP)							
⑤ 人の尊厳・権利を尊重し公平にサービスを提供する							
3 業務に誠意をもって取り組み、遂行することができる							
① 使命感を持ち自立して業務を進め、常に監督されなくても、期限内に業務を完遂することができる。							
② 困難な問題を回避することなく、粘り強く課題の解決に取り組む							
③ 自分の業務を振り返り、よくできた点、改善点について分析する							
4 チーム間の連携を意識して仕事ができる							
① 組織の構成を知っている							
② チームの一員であることを理解する							
③ 関係職員と協力することの重要性を理解する							
④ 周りの支援を受けながら、対応に柔軟性を持たせる							

■円滑なコミュニケーションをとることができる

	3 か 月	6 か 月	1 年 後	2 年 目	3 年 目	4 年 目	5 年 目
1 地域住民、関係機関、職場の上司・同僚と積極的で適切なコミュニケーションをとることができる							
① 礼儀正しい挨拶をしている							
② 適切な対応・言葉遣いをする							
③ 他人の話を聞き、その内容を共感または理解しようと努める							
④ 自分の意見を端的でわかりやすく発信する							
⑤ 自分の考えに固執したり、他人の考えに依存することなく、相手のことも考えた言動になるよう配慮する							
2 信頼関係を構築できる							
① 地域住民が主体であることを理解して、業務を実施する							
② 関係者や地域住民との協力の重要性がわかる							
③ プライバシー保護の意識がある							
④ 守秘義務を理解して対応する							

■課題を解決するという意識を持って業務に取り組む

1 報告・連絡・相談ができる							
① 担当業務の進行経過や結果、課題について上司や同僚に正確に報告する							
② 不明な点は、確認する							
③ わからないことは、積極的に調べる							
④ わからないことは、上司や同僚に相談する							
⑤ 緊急時の連絡体制について知っている							
2 主体的に業務に取り組むことができる							
① 責任感を持ち、自立して仕事を進める							
② 速やかに対応する							
③ 困難な問題に対して、支援を受けながら解決に取り組む							
④ 失敗から課題を見つけ出し学習する							
3 継続的に自己研鑽の意欲を持っている							
① 多角的な視点から業務を分析する意欲を持つ							
② 研修に参加するなど自己学習の機会を持つ							
③ 学会など職場以外からも情報を得る							

イ 基本的な能力

(ア) 法的根拠を理解することができる。

(1) 担当する事業の事業体系、市の政策や方針を理解することができる。

■組織体制を知っている

	3 か 月	6 か 月	1 年 後	2 年 目	3 年 目	4 年 目	5 年 目
指導者名							
チェックを行った日	/	/	/	/	/	/	/
1 市の総合計画や施策方針、組織の役割、仕組みと目標が理解できる							
① 組織体制を理解している							
② 市の方針、部、課の目標を理解している							
2 所属の業務が組織の中で担っている役割を理解できる							
① 所属の位置づけ、担当する業務を理解している							
② 関係部署の業務を理解している							
3 所属の中で自分の役割を理解できる							
① 守秘義務を理解して対応する							
② 現場の指示系統を理解している							

■情報の収集、管理が適切にできる

1 必要な情報を収集でき、業務に利用できる							
① 社会情勢を知っている							
② 諸外国、国、県、市町村当の情報収集の方法を知っている							
③ 収集できる情報の範囲、特性（倫理）を知っている							
④ 収集した情報を利用するときに、必要な手続きを知っている							
⑤ 公文書の利用するときに、必要な手続きを知っている							
2 情報を適切に管理できる							
① 個人情報の保護に関する法律、厚木市保個人情報保護条例、厚木市保有個人情報等管理適正化事務指針等を知っている							
② 厚木市情報公開条例等を知っている							
③ 組織、所属の中での情報管理方法を理解し、適切に管理できる							
④ 情報は、適切な時期・方法等で廃棄できる							

■事業企画立案の方法を知っている

	3 か 月	6 か 月	1 年 後	2 年 目	3 年 目	4 年 目	5 年 目
1 担当業務の法的根拠を知っている							
① 法令根拠、規則、通知、要綱、要領を把握している							
2 事業の企画に必要な他部署等との調整ができる							
① 調整機能の必要性を理解する							
② 意見交換で所属部署や自分の意見を説明できる							
③ 上司や同僚に報告相談をしながら連絡調整をする							
④ 調整する目的を理解し、論点を整理する							
3 担当業務の企画ができる							
① 保健師には、地域の健康課題を政策に反映する役割があることを知っている							
② 事務文書の流れを理解し、文書の作成をする							
③ 予算を考慮し計画的に企画を進める							
④ 担当業務の起案をする							
⑤ 付随する通知文等の作成をする							
⑥ 報告書を作成する							
4 予算の仕組みと担当業務の関連について理解している							
① 予算の仕組みと流れを知っている							
② 予算書の見方がわかる							
③ 財務会計処理の流れを知っている							
④ 担当業務に関連する予算執行事務処理方法を知って							

■倫理観（規範認識能力）について

1 公務員としての自覚を持ち、服務規程を理解し守れる							
① 市民が主体であることを十分理解して、職務を遂行している ・住民主体や公務の在り方について理解する ・上司や教育担当者から職務の目的や市民中心の考え方を踏まえた指導を受け業務に当たることができる							
② 規範や社会のルールに照らして、自分の行動が適切であることを説明できる							

ウ 保健師として獲得したい能力

(ア) 基本的な能力

- a 市役所の機能役割を理解できる。保健・医療・福祉の連携の中で保健師としての役割が果たせる。
- b 指導を受けながら担当業務ができる。担当地区の管理や分担している業務についてチームの一員として助言を受けながら企画・実施・評価ができる。

■実態把握ができる

評価段階

「×」 未経験

「△」 説明を受けた

「○」 一部指導(助言)によりできる

「◎」 単独でできる。できている

	3 か 月	6 か 月	1 年 後	2 年 目	3 年 目	4 年 目	5 年 目
指導者名							
チェックを行った日	/	/	/	/	/	/	/
1 情報収集・ニーズ把握・分析・活用							
① 日常的な活動から個別のニーズが把握できる							
② 担当地区の概要を把握し、実態を通して保健・医療・福祉に関する情報を収集・分析し、資料化できる							
③ 日常の活動から地域の特性や健康問題に関する情報を収集し、目的に沿って資料化できる							
④ 把握した情報から地域に潜在している健康問題を抽出できる							
⑤ 担当する業務の活動実績をデータとして提示できる							
⑥ 市等の統計資料の内容を理解でき、必要に応じて活用できる							
2 情報の判断・管理							
① 自ら判断できない情報について必要に応じ上司や先輩職員に相談できる							
② 情報の緊急度や重症度の判断が概ねできる							
3 調査・研究の実施							
① 調査・研究がよりよい保健活動につながる事が理解できる							
② 調査・研究や事例研究の方法が理解できる							
③ 日常の業務の中で研究課題を見出すことができる							
④ 日頃の活動実践についてまとめることができる							

■事業の計画・実施評価ができる

	3 か 月	6 か 月	1 年 後	2 年 目	3 年 目	4 年 目	5 年 目
Ⅰ 事業の計画・実施評価ができる							
① 事業計画の考え方や必要性を理解できる							
② 担当事業の目的、目標、方法及び評価を検討できる							
③ 事業の法的根拠を理解できる							
④ 事業計画を推進するために自己の活動計画を立てることができる							
⑤ 社会資源の状況を自己の日常業務計画に反映できる							
⑥ 地域の保健ニーズに基づいた地区活動計画の立案から実施、評価までの一連の過程が実践できる							
⑦ 地域業務について1年目の評価を踏まえ2年目以降の計画目標を立てることができる							
⑧ 事業と予算の関連性を理解できる							

■個別支援ができる

Ⅰ 個別支援を実践できる力							
① 相談者の話をしっかり聴き取ることができる（傾聴）							
② 個人や家族単位で行う保健指導に必要な情報収集、分析、計画の立案を行うことができ、状況に応じた保健指導を確実に実施できる							
③ 個別の健康問題へ対応できる							
④ 他の事例との関連の中で家庭訪問、面接などの優先順位をつけるとともに、どこまで関わればよいか見極めできる							
⑤ 日常多く見られる相談者へ具体的援助ができる							
⑥ 助言を受けながら困難事例に対応できる							
⑦ 電話対応、面接、窓口対応ができる							
⑧ サービスを提供するための方法が理解できる							
2 マネージメントする能力							
① 個別事例に必要な社会資源情報を集めることができる							
② 個別事例に必要な機関や職種の役割を理解でき、助言を受けながら調整を図ることができる。							
③ 一般的事例についてケースケアマネージメントの必要性を判断し、適切な援助ができる							
④ 個別事例への支援を通じて関係機関との連絡調整を図り、必要な社会資源につなぐことができる							

■普及啓発ができる

	3 か 月	6 か 月	1 年 後	2 年 目	3 年 目	4 年 目	5 年 目
1 健康教育の実施							
① 事前の準備や一連の流れに沿ってプログラムを指導者とともに実践できる							
② 企画から運営までの大まかな展開方法を立案し実践できる							
③ 計画の内容や情報を住民に周知できる							
2 住民の主体的活動を支援する力							
① 地区で行われている活動に参加できる							
② 住民の主体的活動を支援できる							
③ 地域の特性が理解できる							
④ 地域関係者と共同で支援する方法を理解できる							

■協力・共同活動ができる

1 地域活動支援							
① 地域での活動を通して、関係機関それぞれの立場や役割を理解できる							
② 個々の問題を通して家族や地域の問題と関連付けてみることができる							
③ 地区活動の必要性について関係者に資料を用いて説明できる							
2 グループ・組織化支援							
① グループ活動の意味を理解できる							
② 地域活動の目標に沿ってグループの活動を支援できる							
3 社会資源の活用と開発							
① 事例を通して地域の社会資源を利用するために助言を受けながら関係者との調整ができる							
② 事例を通して地域の社会資源を利用するために関係者を調整できる							

■施策化に向けた取り組みができる

1 施策のためのニーズの明確化							
① 個別の問題から地域ニーズを把握し、保健師間で共有ができる							
2 国・県・市における地域保健							
① 国や県・市の基本構想や市の個別計画などを理解している(あつぎ食育プラン、あつぎこども未来プラン等)							

■健康危機管理ができる

	3 か 月	6 か 月	1 年 後	2 年 目	3 年 目	4 年 目	5 年 目
Ⅰ 健康危機管理ができる							
① 保健支援班活動マニュアルなどを理解し、指示のもと行動できる							
② 被害者への対応など、チームの一員として適切に行動できる							
③ 健康危機管理発生時に地域レベルで保健師に求められる役割を把握している							

(2)入職後比較的早期に、保健師として獲得したい能力

新任期期の保健師に期待される能力のうち、比較的早い時期に経験・獲得しておきたい技術項目を次に示しました。

評価段階

「△」説明を受けた。努力中

「○」支援があればできる

「◎」一人でできる。できている

■家庭訪問ができる

	1回目	2回目	3回目
指導者名			
チェック実施日	/	/	/
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慮することができる			
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・家庭と信頼関係を築くことができる			
⑪ 生活者として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 訪問結果及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見る視点を持つことができる			
⑲ 単独で継続訪問できる			
⑳ 困った時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プレゼンテーションができる			

■面接・相談ができる

	1 回 目	2 回 目	3 回 目
指導者名			
チェック実施日	/	/	/
① 相談者の訴えを共感的な態度で聴くことができる			
② 情報を的確に把握し相談者の話を理解することができる			
③ 相談者の主訴を的確に捉えることができる			
④ 相談の緊急性を判断できる			
⑤ 介入できる内容について明確にできる			
⑥ 相談者に寄り添った助言、指導ができる			
⑦ 適切な社会資源を紹介することができる			
⑧ 必要時、関係機関と連携できる			
⑨ 今後の支援方針を決定できる			
⑩ それぞれの様式に沿って適切に記録できる			
⑪ 上司や指導者に、報告、連絡、相談ができる			

■健康教育ができる

	1 回 目	2 回 目	3 回 目
指導者名			
チェックを行った日	/	/	/
① 健康教育の起案ができる			
② 参加人数や年齢性別構成など集団の特性を理解し対象の把握ができる			
③ 必要な情報資料を収集し、教育媒体としてまとめることができる			
④ 導入の展開からまとめまで順をおったシナリオを作成できる			
⑤ 教育内容に合った媒体を作成することができる			
⑥ 参加者と適切なコミュニケーションを図ることができる			
⑦ 質疑応答に適切に対応することができる			
⑧ 報告書を作成することができる			
⑨ 評価検討に意見を持って臨むことができる			
⑩ 適切な外部講師を手配することができる (予算、趣旨説明、依頼謝礼文、予算(謝礼含む)の執行)			

■地区診断ができる 達成時期（2 か月：①～⑨、6 か月：⑩、⑪、1 年：⑫～⑳）

	2 か 月	6 か 月	1 年 目
指導者名			
チェックを行った日	/	/	/
① 疫学の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 市域の地区踏査ができる			
⑦ 市域の基本構造をアセスメントする視点を説明できる			
⑧ 市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 市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 市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 所管地域の人口静態データ、人口動態データを経年的に収集し、判断できる			
⑫ 所管地域の人々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			

<引用・参考文献>

- 1 保健師に係る研修の在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】
- 2 厚生労働省 新人看護職員研修ガイドライン ～保健師編～
技術指導の例 ～保健師編～
【平成 23 年 2 月】
- 3 神奈川県保健師の人材育成ガイドライン
～新任期保健師指導マニュアル～ 神奈川県健康医療局保健医療部健康増進課
【平成 31 年 3 月改定】
- 4 保健師人材育成ガイドライン＝新任期期保健師編＝ 相模原市
- 5 海老名市保健師活動等指針
【令和3年5月】
- 6 座間市保健師活動等指針
【令和5年5月】
- 7 倉敷市保健師人材育成ガイドライン
【令和3年3月】
- 8 看護者の倫理綱領（日本看護協会）
【令和3年3月】

<発行>

総務部 職員課

市民福祉部 地域包括ケア推進課

介護福祉課

国保年金課

健康こどもみらい部 こども家庭センター（編集担当）

健康医療課

保健師の活動領域	求められる能力	保健師活動における経験の機会	キャリアレベル			
			技師補	技師	主任	主査
			A-1（指導を受けながら）	A-2（助言を受けながら）	A-3（自立して）	A-4（指導・助言）
Ⅰ 対人支援活動	Ⅰ-1. 個人及び家族への支援	◆医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ◆個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ◆必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力 ◎アセスメント ◎面接技法 ◎調整力 ◎評価する力	☐ 対象者と良好なコミュニケーションを図り、多様性を理解し、支援を希望していない対象者とも信頼関係を築く努力をすることができる	☐ 個人・家族に対し、アセスメントに基づいた支援を自立して実践でき、疑問や対応困難なことは上司や周りの保健師に相談できる	☐ 複合的な課題を抱える事例に対し、アセスメントに基づく支援計画を立案し効果的な支援ができる	☐ 潜在的な健康課題も予測し、当事者が解決・改善に向けて取り組めるよう予防的に支援できる
			☐ 個人・家族について収集した情報をもとに、アセスメントを行い、支援目標・計画を立案・実施・評価できる	☐ 複合的な課題を抱える事例に対し、個人・家族成員全体のアセスメントに基づく支援計画を立案し、実施できる	☐ 課内会議等による組織的判断の必要性を見極め、上司に情報を的確に説明し判断を仰ぐことができる	☐ 課内会議等による組織的判断が必要な場合、上司に情報の的確な説明、必要な支援の提案を行い、判断を仰ぐことができる
			☐ 関係機関との顔の見える関係を築き、保健師の役割を意識して関係機関と協働しながら個人及び家族の主体性を尊重し支援することができる	☐ 個人及び家族構成員への継続的支援に加え、対象者の回復や成長を促す社会資源などを検討し、導入できる	☐ 必要時、関係機関と事例検討する場を主催できる	☐ 複合的な課題を抱える事例に対して、担当保健師や関係機関に的確な助言ができる
			☐ 個人・家族が利用できる制度を理解し、地域の社会資源を把握している	☐ 事例の緊急度、重症度、優先度を判断できる	☐ 所属係内の保健師が事例の緊急度、優先度を判断し、適切な支援ができるよう助言できる	
	Ⅰ-2. 集団への支援	◆集団の特性を理解し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力 ◎アセスメント ◎調整力 ◎評価する力 ◎事業化、施策化	☐ 集団に共通する健康課題を把握することができる	☐ グループダイナミクスを活かして対象者の主体的な活動を育成したり、個々の成長を促すことができる	☐ 集団への支援を企画、実施、評価することで担当地域前代の健康課題と関連付けてその必要性を説明できる	☐ 集団への支援を通して、地域の潜在的な健康課題を明確化できる
			☐ 集団の特性を把握し、支援目標・計画を立案・実施・評価できる	☐ 集団の特性、対象に応じた健康教育や集団指導の方法を選択し、計画を立案し・実施・評価できる	☐ 対象に合わせた種々の集団支援を通して、健康課題の解決に向け、必要時新たなグループ化、組織化、または個別支援との連携について提案ができる	☐ 集団への支援を通して、地域の健康課題解決に向けた事業計画を立案できる
			☐ 既存の健康教室やグループ支援活動の法的根拠や目的、位置づけを理解できる	☐ 既存の健康教室やグループ支援活動の法的根拠や目的、位置づけを理解し、運営上の課題や改善点を発見できる	☐ 既存の健康教育やグループ活動の運営上の課題や改善点を発見し、解決策を提案できる	☐ 既存の健康教室やグループ支援活動を対象者に合わせ系統的に評価・整理し、今後の展開方法や新たな取組を立案できる

保健師の活動領域		求められる能力	保健師活動における経験の機会	キャリアレベル			
				技師補	技師	主任	主査
				A-1（指導を受けながら）	A-2（助言を受けながら）	A-3（自立して）	A-4（指導・助言）
2 地域支援活動	2-1 地域診断・地区活動	◆地域の健康課題や地域資源を明確化し、地域組織や関係機関と協働して課題解決する能力 ◎アセスメント ◎調整力 ◎評価する力 ◎事業化、施策化	・地域診断、地区活動 ・地区の情報収集、分析、管理 ・統計資料、業務のまとめの作成と活用	☐ 保健福祉医療に関する地域の社会資源を担当業務に限らず地区の様々な情報収集等により把握できる	☐ 個別支援の情報や課題を集積し、個別課題と地区の健康課題をつなげる視点から、情報を整理・管理できる	☐ 顕在化している担当地区の健康課題の解決に向け、事業計画の検討及び企画・立案・実施・評価ができる	☐ 潜在化している担当地区の健康課題を、予防的視点から把握し、住民や関係機関・関係者へ説明し、課題意識の共有ができる
				☐ 地区を自分で「みて」、住民の声を「きいて」得た情報から、担当地区の健康課題を発見できる	☐ 担当地区の住民の声や統計資料作成等を統合させて、健康課題の明確化と優先度の判断ができる	☐ 担当地区だけでなく、市全体の情報・国・県と比較したり、経年的な変化を分析し、健康課題を明確化できる	☐ 地区組織や関係機関と協働して、地域における健康課題のリスクの低減や予防策を計画・実践できる
	2-2 地域組織活動	◆地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力 ◆地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力 ◎アセスメント ◎調整力 ◎評価する力 ◎事業化、施策化	・住民組織・関係機関との連携 ・自主活動支援 ・ボランティア団体等インフォーマル組織との連携	☐ 既存の地域組織への会議出席や行事参加等により、顔の見える関係づくりをしながら、役割・関係性・キーパーソンについて把握し協力することの重要性を理解できる	☐ 住民の声等からニーズを把握し、ニーズの課題を意識しながら各組織（自助グループやボランティアグループ、NPO等）とコミュニケーションをとり共に活動できる	☐ 住民とともに活動して把握したニーズに応じて、新たな組織化に向けた提案ができる	☐ 住民ニーズに応じた地域活動の組織化に向けた働きかけができる
				☐ 地域組織の活動に対して、役割分担や必要な支援ができる	☐ 地域組織の活性化・継続性等について、住民に対し必要な社会資源などの情報提供を行い、住民と共に解決策を考えることができる	☐ 地域組織活動の発展やネットワーク化を推進するために、住民主体の団体等との連携や協働や側面支援を行い、地域組織をエンパワメントできる	☐ 関係機関と協働し、課題解決のための新たな資源やネットワークを検討できる
	2-3 ケアシステムの構築	◆健康なまちづくりを推進するため保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行う能力 ◆住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力 ◎アセスメント ◎調整力 ◎評価する力 ◎事業化、施策化	◆健康なまちづくりを推進するため保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行う能力 ◆住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力	☐ ・住民組織・関係機関等との連携 ・地域ケア会議や要保護児童医療対策地域協議会等とのネットワーク会議 ・関係機関との会議の企画運営 ・他部局との調整	☐ 担当地区の各種サービスとその関係性を理解し、担当事例に必要なサービスを活用できる	☐ 既存のケアシステムの課題に気づき、関係機関と地域ケアシステムの改善・強化についてメンバーとして意見交換できる	☐ 既存組織や社会資源の活用状況を評価し、効果的な連携が図れるよう調整できる
				☐ 担当する個別事例に必要なサービスを調整する際には、関係職種や関係機関に連絡調整ができる	☐ インフォーマルな地域資源もケアシステムの一部として機能できるよう、連携・協働など調整や支援ができる	☐ ケアシステムの改善・強化に向けて、地域組織や多職種の関係者など多様な立場の人と、目標を共有したり、課題を検討できる	

保健師の活動領域		求められる能力	保健師活動における経験の機会	キャリアレベル			
				技師補	技師	主任	主査
				A-1（指導を受けながら）	A-2（助言を受けながら）	A-3（自立して）	A-4（指導・助言）
3 事業化・施策化のための活動	3-1事業化・施策化	◆保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力 ◆地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力 ◎アセスメント ◎調整力 ◎評価する力 ◎事業化、施策化	・各教室・講座の実施 ・各事業の実施 ・保健師事業計画・業務のまとめ ・見える化シートの作成	☐ 事業の背景、目的、ねらいについて説明することができる	☐ 担当地域の健康課題を踏まえ、施策と事業の関連性について理解したうえで、事業計画立案に参画し意見を述べる（業務のまとめ）	☐ 係内の業務の成果や評価等をまとめ、組織内で共有できる（業務のまとめ）	☐ 市の各計画に基づいた事業計画を立案し、事業や予算の必要性について根拠となる資料をまとめ、上司や関連担当部署に説明できる
				☐ 担当事業の法的・予算根拠や市の各施策の関連性を理解し、位置づけがわかる	☐ 担当事業の進捗管理（PDCAサイクル）ができる	☐ 地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる	☐ 他職種、多機関と地域の健康課題を共有できるよう、資料化や説明ができる
				☐ 担当事業において、チームの一員として分担した役割を果たすことができる	☐ 担当事業が、住民の課題解決に有効であるか評価し、改善点を考えることができる		☐
4 健康危機管理に関する活動	4-1健康危機管理の体制整備	◆平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機の低減策を講じる能力 ◆災害、医薬品、食中毒、感染症、飲料水その他何らかの原因により生じる地域住民の生命、健康の安全を脅かす事態 ◎アセスメント ◎調整力 ◎評価する力 ◎事業化、施策化	平時における体制の整備	☐ マニュアル等を確認し被災時の自分の動きや役割について理解する	☐ 健康危機に備えた住民への啓発・教育を実施できる	☐ 地域の特性を踏まえ、健康危機に備えた研修、訓練、会議の実施を地域組織に提案できる	☐ 地域特性を踏まえ、所内及び地域の関係機関と、健康危機に備えた体制や環境の整備ができる
				☐ 担当地区の住民による災害時の備えの状況（共助による支え合い活動等）について把握する	☐ 平時の地区活動などで把握した担当地区の災害時の活動に係る関係機関や要支援者に関する情報の整理ができ、必要時提供できる	☐ 担当地区の住民による災害対策やその課題について関係部署と情報を共有し、必要な支援を検討したり、役割分担をすることができる	☐ 組織内の関係部署と連携・調整できる
				☐ 災害時の保健活動を見据え、担当地区の地区診断ができる			

保健師の活動領域	求められる能力	保健師活動における経験の機会	キャリアレベル			
			技師補	技師	主任	主査
			A-1（指導を受けながら）	A-2（助言を受けながら）	A-3（自立して）	A-4（指導・助言）
4 健康危機管理に関する活動	4-2 健康危機発生時の対応 ◆健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力 ◎アセスメント ◎調整力 ◎評価する力	・有事の保健活動 ・被災地派遣	☐ 健康危機発生時に、チームの一員として、指示のもと役割を果たすことができる	☐ 健康危機発生時に、チームの一員として主体的に対応できる	☐ 必要な情報を整理し、組織内外の関係者と情報共有を図り、必要な情報を提供できる	☐ 健康危機発生時、チームリーダーとして、現場で活動する保健師へ活動方針を踏まえた指示を出すことができる
			☐ 現状を把握し、情報を整理し、速やかに上司に報告できる	☐ 健康被害の発生要因を分析し、二次的健康被害を予測し予防活動を実施できる	☐ 変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる	☐ 健康危機発生時、健康課題解決に向けて、組織内の関連部署と連携・調整を図ることができる
5 管理的活動	5-1 PDC Aサイクルに基づく事業・施策評価 ◆所属部署内外の関係者とともに、事業評価及び施策評価、保健活動の効果検証を行う能力 ◆評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力 ◎アセスメント ◎調整力 ◎評価する力 ◎事業化・施策化	・PDCAサイクルに基づく事業・施策評価 ・見える化シートの作成 ・業務のまとめ	☐ 業務のまとめ・次年度計画作成等を通じ、PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる	☐ 業務のまとめ・次年度計画作成等を通じ、担当業務について係内メンバーと共に主体的に評価を行い、業務の見直しができる	☐ 業務のまとめ・次年度計画作成等を通じ、事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる	☐ 所属部署内外の関係者と行った評価に基づき、事業の見直しや新規事業の計画を立案できる
			☐ 自身の地区活動を見える化シートにまとめることができる	☐ 地区活動の評価から具体的な実践につなげ、見える化シートにまとめることができる	☐ 地区活動の実践による具体的な成果や効果を見える化シートにまとめることができる	☐ 地域関係者と協働した取組を実践し、一緒に評価したプロセスを見える化シートにまとめることができる
	5-2 情報管理 ◆組織内外の保健活動に係る情報を適切に保管、開示、保護する能力 ◎調整力	・保健指導記録の作成・管理 ・事業計画・起案等の管理	☐ 厚木市の情報管理に係る要綱等を確認し、適切に管理できる	☐ 個人情報の適切な管理、取扱いができる	☐ 個人情報や公文書の管理ができ、後輩に指導できる	☐ 保健活動に係る情報管理上の不測の事態（誤送付、誤交付、文書紛失など）が発生した際、率先して対応できる
			☐ 公文書として、誰が見ても分かりやすい記録を作成することができる	☐ 保健指導記録の作成・決裁・保管をタイムリーかつ適切にできる	☐ 職場内の情報管理体制について確認し、見直しの必要があれば提案できる	☐ 情報開示を踏まえた記録のあり方を理解し、情報を保管・管理できる
			☐ 保健活動に係る情報を適切に報告、相談できる			

保健師の活動領域		求められる能力	保健師活動における経験の機会	キャリアレベル			
				技師補	技師	主任	主査
				A-1（指導を受けながら）	A-2（助言を受けながら）	A-3（自立して）	A-4（指導・助言）
5 管理的活動	5-3 人材育成	◆組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成計画を作成する能力 ◆継続的に自己研鑽するとともに、後輩を指導・育成する能力 ◎アセスメント ◎面接技法 ◎評価する力	・学生実習対応 ・保健師現任教育 ・プリセプター ・キャリアラダーを用いた自己評価	☐ 厚木市の保健師人材育成ガイドラインを理解できる	☐ 厚木市保健師人材育成ガイドラインを参考に、自己のキャリアビジョンを持ち、積極的に自己研鑽（研修参加含む）できる	☐ 後輩保健師の指導を通じて、係内における人材育成の現状と課題を把握できる	☐ 係内における人材育成の推進を図るため研修会や勉強会を提案することができる
				☐ 厚木市の保健師人材育成ガイドラインのキャリアアラダーシート等を活用し、自己の到達目標を確認できる	☐ キャリアアラダーを用いて自己評価に基づき、自己の到達目標を明確にできる	☐ 自己の到達目標の達成に向けて、主体的に自己研鑽できる	☐ プリセプターや実習担当者への助言・指導、新任保健師への指導・評価ができる
				☐ プリセプターや係長と、自己の到達目標の確認や、目標に基づく評価ができる	☐ 新任期保健師、実習生等に保健師活動の実地指導ができる	☐ 後輩の能力や特性を理解し、意欲や自信が高まるような声掛けや指導ができる	☐ 係内保健師の人材育成について上司と検討し、OJT指導ができる
6 保健師の活動基盤	◆根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力 ◎アセスメント ◎評価する力	・業務のまとめ	☐ OJTにおいて、自らが関わった事例を係内の事例検討会の帰化に提示し、事例検討結果をまとめることができる	☐ 地域の統計情報などから得られたデータや、地域保健活動で得られた質的データを用いて、助言を受けながら事業評価ができる	☐ 地域の統計情報などから得られたデータや、地域保健活動で得られた質的データを用いて、自立して事業評価ができる	☐ 収集した情報や分析したデータなどを基に、顕在的、潜在的な健康課題を把握し、保健事業を計画できる	
			☐ 目的・アセスメント・今後の方向性を理解し、これらを踏まえた保健活動ができる	☐ 目的・アセスメント・今後の方向性を理解し、これらを踏まえた保健活動ができる	☐ 担当業務や市の取組などをまとめて庁内で共有できる	☐ 担当業務や市の取組などをまとめて、各種研修会・学会・取組発表の場で発表できる	
		◆保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力 ◎アセスメント ◎面接技法 ◎調整力 ◎評価する力 ◎事業化・施策化		☐ 妊娠期（赤ちゃん）から高齢者まですべての年代、あらゆる健康レベルの住民の健康とQOLの維持向上を守るために、自ら考え行動することができる			

厚木市保健師キャリアラダー（管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー） 記入日 年 月 日 所属： 氏名： （様式1-2）

保健師の活動領域		求められる能力	保健師活動における経験の機会	キャリアレベル			
				B-1	B-2	B-3	B-4
				副主幹	係長級	課長級	部長級、次長級
管理的活動	1. 政策策定と評価	◆国の動向や自組織の方針を理解し、担当部署に係る活動方針のビジョンを示し、必要に応じた見直しを行う能力 ◆自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉を行う能力	・保健師事業計画・業務のまとめ ・各種計画（厚木市第10次厚木市総合計画第2期実施計画、第2期厚木市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略、第3次健康食育あつぎプラン、厚木市自殺対策計画）	☐ 事業や地区活動、施策の評価を踏まえ、係長に保健医療福祉政策に係る提案ができる。	☐ 住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び事業評価に基づく見直しができる。	☐ 保健医療福祉に係る国や他自治体の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる。	☐ 保健医療福祉政策に係る必要な計画や法制度整備について組織内で提言し、実現に向け組織の意思決定者及び関係機関に働きかけることができる。
	2. 危機管理	◆危機等の発生時に組織の管理者として迅速な判断を行い組織内外の調整を行う能力 ◆危機を回避するための予防的措置が行われるよう管理する能力	・有事の保健活動 ・被災地派遣 ・災害発生時の受援、応援の調整	☐ 危機管理に係る組織内外の関係者を把握し、有事に備えた関係性の構築ができる。 ☐ 有事にマニュアルに沿って行動し、係長を補佐する。	☐ 係員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう訓練等を企画できる。 ☐ 有事に組織内の人事や業務の調整を行い、課長の補佐や部下への指示ができる。	☐ 課員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう各係長級に対し、訓練等の実施を指導できる。 ☐ 有事に、組織の対応方針に基づき、組織内の人的物的資源等の調整や管理ができる。	☐ 危機管理に必要な計画・マニュアル・内規等の整備を組織に提言し、具現化することができる。 ☐ 有事に、行政の保健医療福祉組織を代表して、関係機関の代表者と連携し、部局を統括して対応できる。
	3. 人事管理	◆担当部署内の全職員的能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力 ◆組織目標・計画を踏まえて保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力	・保健師現任教育 ・キャリアラダーを用いた評価 ・定期人事評価 ・基礎教育との連携（学生実習、講師派遣）	☐ 組織の人材育成方針と保健師の人材育成ガイドラインを踏まえて、主体的に資質向上に取り組むことができる。 ☐ 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる。	☐ 係内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組を企画、実施、評価できる。 ☐ 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。	☐ 専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協働し検討できる場を設置し運営できる。 ☐ 関係課長と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ、保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる。	☐ 組織目標・計画を踏まえて、保健師採用計画・配置基準・人事異動を低減できる。
						☐ 教育機関との調整や連携等の機会を活用し、基礎教育と現任教育との連動について検討できる。	

厚木市保健師の標準的なキャリアパス

(別表2)

		個人・家族	地区担当	地域全体	市全体				
					リーダー期	管理期（係長、課長）			
			中堅前期	中堅後期					
		新任期							
実務経験年数	一般的年数	1～5年目	6～9年	10年目～	15年目～	20年目～			
	経験者採用	1～3年目	3、4年目～		10年目～	15年目～			
職位		技師補・技師		主任	主査	副主幹	係長級	課長級	部長級 次長級
キャリアラダー		A-1	A-2	A-3	A-4	B-1	B-2	B-3	B-4
ジョブローテーション		保健分野、福祉分野等 への配置	おおむね4年程度で異動を経験していく		組織全体を見渡し、ジョブローテーションや配置に 意見具申（計画的な採用や人材発掘）				
職務		○プリセプターとして後輩を指導 ○リーダー的な活動 ○プリセプターのバックアップ、保健師活動全体への助言							
OJT（職場内教育）		○プリセプターによる支援 ○新任保健師到達度の確認 ○プリセプターの経験				○事例検討会の実施を提案○キャリアアップシート等を用いた話し合いの場の設定 ○プリセプターのバックアップ			
事業以外の業務経験		○事例検討会での事例提供 ○活動を「地域保健師研究発表会」等で発表 ○災害時保健活動のための取組							
Off-JT （県・保健所）		○新任期保健師研修		○中堅期保健師研修 ○プリセプター研修	○リーダー保健師研修 ○中堅後期研修 ○災害対応力向上研修				
OJT （職場内研修）	基本 研修	○新採用職員研修 ○事務職員・技術職員昇任 予定者研修		○初級職員研修 ○中級職員研修	○上級職員研修	○監督者研修 ○管理者研修			
	その他庁内特別研修に参加								
自己研鑽		◆専門誌の購読や自主的な研修 参加、前向きに学ぶ	◆研修内容と担当事業を結びつ ける	◆他の自治体のことも知り、自分 の地域を客観的に見る視点を養 う。 ◆企画調整部門での市の全体像 を見る経験や他部署等を経験す る（外から保健師活動を見る経 験）		◆国の動向・施策、市の政策方針 を知る		◆行政経営、組織運営	