

1 2. 保健師人材育成の進捗管理

自分の立ち位置や役割を自覚し、求められる能力の獲得状況を振り返ることは、保健師としての成長を確認することである。そのツールとして、「私の仕事シート」「私のビジョン」「自己評価チェックリスト」を作成しており、自分の気づきと学びのために活用することが必要である。振り返りと目標設定は、自己評価をもとにラダー5の管理職との面談の機会をもって実施する。

① 奈良県キャリアラダーに基づく評価

獲得すべき専門能力（9項目）について、評価用項目（P16～24）を活用してそれぞれ自己評価を実施する。毎年3月に評価結果を所属でとりまとめ、健康推進課に提出する。集計後は、全体のとりまとめ結果を保健師配置所属あてに還元する。

② 私の仕事シート・ポートフォリオ

仕事の歴史を綴るもので、部署や仕事の内容、派遣研修、災害派遣対応等を記載する。また、長期休暇や職能団体等の活動も記録しておく。1年間の振り返りとして、毎年度記録し、管理職との面談の際（年度毎、異動後等）に適宜活用する。

③ 私のビジョン(ラダーA1～A2のみ)

人事課より出されたシートに基づき、自分のキャリアビジョンを書く。キャリアビジョンを実現するための目標も書いておく。

④ 評価について

- 時期：5月末～2月末（新採は6. 9. 12月）
- 評価者：人事評価に組み入れ、課長と面接を実施
- 以下は評価する時の参考にする。
 - ・アウトプット評価はカウントできるものが良い。
 - ・ここまで達したのはアウトカム評価する。
 - ・達成するためのプロセス評価として、年度ごとに学習課題を出す。
その課題を達成するためにどのような研修を受ければ良いか。
自己研鑽で何をするか、業務の中で何をするか、理由付けもあわせて行う。