

石川県保健師人材育成 ガイドライン

令和3年4月1日

石川県健康福祉部

石川県保健師人材育成ガイドライン

目次

I 人材育成ガイドラインの基本的な考え方

1	策定の背景	1
2	策定の目的	1
3	県保健師の現状と課題	3
4	石川県保健師の目指す姿	8

II 保健師に求められる専門能力

1	保健師の各キャリアレベルに求められる能力	9
---	----------------------	---

III 保健師に求められる専門能力向上のための方法

1	専門能力向上のための教育・研修(新任期、中堅期、管理期)	17
2	現任教育体系	19

IV 人材育成推進のための体制整備

1	人材育成推進のための組織体制	25
2	県保健師の人材育成における各保健師の役割	27
3	個人の特性を考慮した人材育成	28

参考資料

1	保健所における新任保健師の育成指針	29
2	保健師キャリアノート	42
3	石川県保健師保健活動到達状況チェックリスト	44

I 人材育成ガイドラインの基本的な考え方

1 策定の背景

近年、急激な少子高齢社会の進展、保健医療サービスの需要の増大、健康危機管理事象の頻発かつ甚大化等によって、地域健康課題は複雑、多様化し、地域保健対策の主要な担い手となる保健師は、より高度な専門性の発揮が求められている。一方、保健師を取り巻く就労状況は、職域拡大による少数分散配置や、団塊の世代の保健師の大量退職等から急激な世代交代がすすみ、これまで培われてきた保健師の活動の継承に影響をきたしている。

このような社会情勢の変化を受け、国は、平成 25（2013）年 4 月に厚生労働省健康局長通知「地域における保健師の保健活動に関する指針」を示し、「自治体に所属する保健師は日々進展する保健、医療、福祉、介護等に関する専門的な知識、連携・調整に係る能力、行政運営や評価に関する能力を養成するように努めること」とし、人材育成の必要性が記された。

さらに、平成 28（2016）年 3 月には「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」の中で、保健師には研修に加え、各自治体の人材育成計画に沿ったジョブローテーション等も含めた組織的人材育成の推進が重要とし、各保健師の能力の成長過程を段階的に「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」として示されたところである。

本県では、新任期を中心とした研修を実施してきたところであるが、こうした状況の変化を踏まえ、これまでの保健師の専門分野での研修体系を見直し、新任期、中堅期、管理期の各階層に求められる能力や獲得していくための具体的な方法を提示するとともに、ジョブローテーションや育成体制も含めて保健師の成長を組織として後押しする仕組みの整備が必要となってきた。

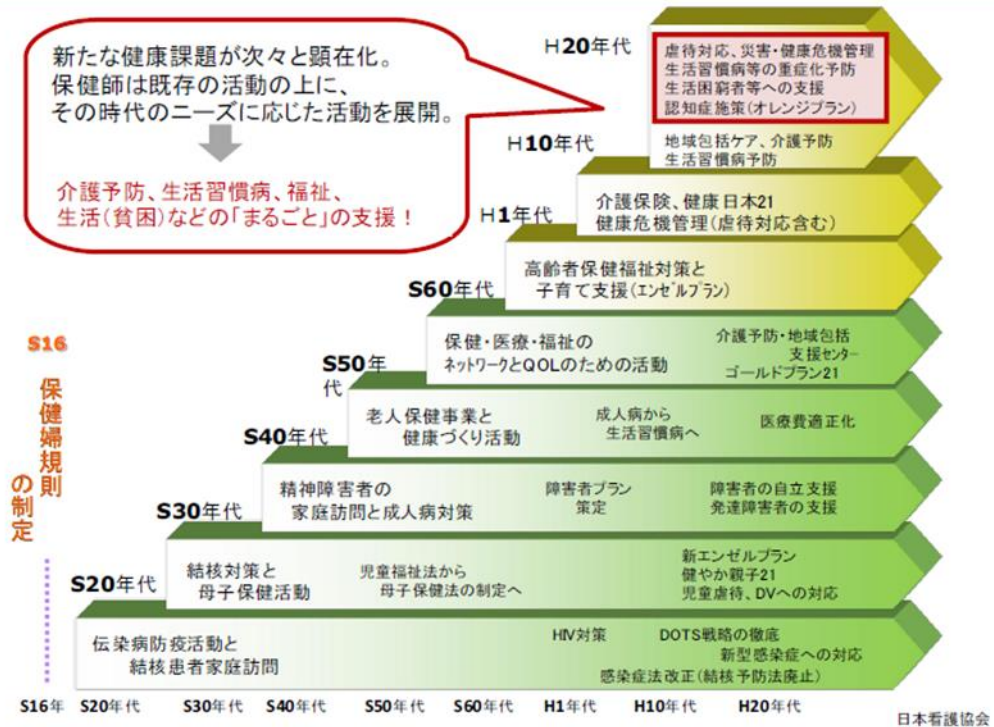
このため、石川県職員として活動する保健師（以下、県保健師）の人材育成については、「石川県人材育成ビジョン」を基本とし、石川県の求める職員像である「県民視点で県民と共に地域づくりを担う職員」、「県民に信頼される人間性豊かな職員」「成果志向とチャレンジ精神にあふれた職員」を目指すとともに、県保健師としての専門分野のスキルのさらなる向上を図るため、「石川県保健師人材育成ガイドライン」を作成するものである。

2 策定の目的

本ガイドラインは、県民や地域全体の健康の保持・増進及び疾病の予防を図るために、県保健師が、保健活動を展開する上で必要な基本的事項を示すとともに、段階的、継続的、かつ組織的に、専門職として力量を高めていくための研修や現任教育の指針とする。

(参考)

保健師活動の変遷 健康課題は積み重なっている →地域で包括的なケア体制の構築は必須



保健師の研修等の根拠となる法律等	
【地方公務員法】	
○職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない	
【地域保健法】	
○都道府県は、地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保及び資質の向上、調査及び研究等に努めるとともに、市町村に対し、前項の責務が十分に果たされるように、その求めに応じ、必要な技術的援助を与えることに努めなければならない	
○地域保健対策の推進に関する基本的な指針を定めなければならない	
○地域保健対策の推進に関する基本指針では地域保健対策に係る人材の確保及び資質の向上並びに人材確保支援計画の策定に関する基本的事項を定める	
【健康保険法の基づく保健事業の実施等に関する指針】	
○担当者の資質の向上のため、加入者の生活習慣の改善等に向けた取組の目的及び内容を理解させ、さらに知識及び技術を習得させるため、定期的な研修を行う	
【保健師助産師看護師法】	
○保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修等を受け、その資質の向上に努めなければならない	
【看護師等の人材確保の促進に関する法律】	
○国は、看護師等の養成、研修等による資質の向上及び就業の促進並びに病院等に勤務する看護師等の処遇の改善その他看護師等の確保の促進のために必要な財政上及び金融上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない	
○看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない	

3 県保健師の現状と課題

(1) 石川県の保健師数の状況

石川県の保健師数は、過去 10 年間 70 人台で推移していたが、R2 年度には新型コロナ感染対策の体制強化を図るため、保健師を年度内に前倒しで採用するなどにより、大幅に増員された。(図 1)

年齢別では、新規採用があまりなかった時期である 40 歳代が少なく、50 歳代が多いなど年齢構成がアンバランスな状況にある。特に、50 歳代が全体の 4 割以上を占めており、今後 10 年の間に退職を迎える保健師が多くいることがわかる。(表 1、図 2)

こうしたことから、保健福祉センターなどの各所属において、各年齢層をバランス良く、配置することは困難な状況にあり、特に年齢層の少ない 30 代、40 代は子育て世代でもあることから、育児や時間短縮勤務等を取得している者も少なくない。

このため、新規採用者の多くは保健所に配属されるが、身近なロールモデル・相談相手がいない所属もあり、また、職場内での世代間ギャップもあることから、県保健師として培ってきた公衆衛生看護技術を意識的に伝承する工夫がないと、技術の継承が難しい状況にある。

<課題>

- ◆ 保健師の計画的な人材確保と効果的な人員配置
- ◆ プリセプターの育成、OJTの体制整備
- ◆ 保健師確保のための戦略の検討（採用促進、中途退職者を出さない等）
- ◆ 保健師のモチベーション維持向上のための対策

図 1 石川県の常勤保健師数の推移（各年 5.1）

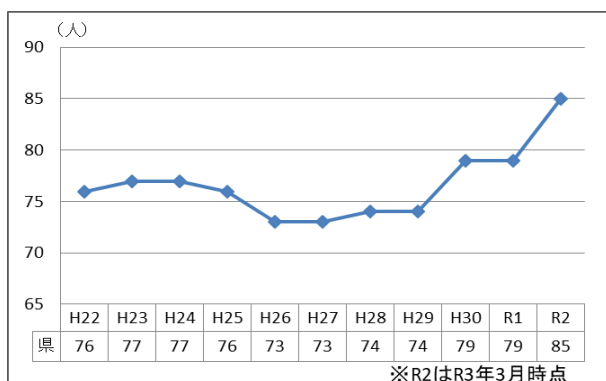
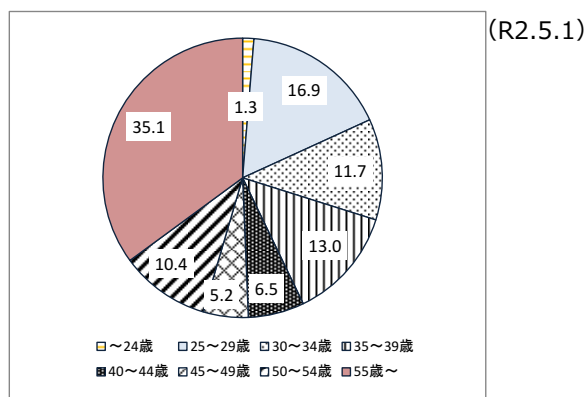


図 2 石川県保健師の年齢階級別割合(市町除く)



※都道府県の常勤保健師数の全国比較(市町除く)

人口 10 万対 (R1.5.1) 全国平均：4.0 石川県：6.9 (全国 17 位)

表 1 石川県内の年齢階級別保健師の割合 (R2.5.1)

年齢	～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳～	計
県	1.3	16.9	11.7	13.0	6.5	5.2	10.4	35.1	100.0
うち産休育休	0.0	30.8	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	7.8
市町(中核市含む)	6.2	10.5	11.8	12.4	13.9	19.2	13.9	12.1	100.0

(2) 保健師活動の状況

地域保健を取り巻く社会経済状況が大きく変化するとともに、保健・医療・福祉関連の制度の見直しや新たな事業の創設により、保健師に求められる役割も変化し拡大してきた。

地域保健法では、県は広域的専門的サービスを、市町が住民に身近で頻度の高いサービスを担うこととされ、多様化する県民のニーズに対応するためには、県と市町が重層的に保健サービスを提供することが必要となっている。

こうした中であっても、県保健師としての公衆衛生看護の視点、特に予防を重視した保健活動の実践という、保健師の活動の基本は変わりなく重要であるが、昨今、地域に出向き、住民の声を直接聞く機会は減少しており、健康状態や生活背景を見て、地域全体を捉えて展開してきた地区活動の機能が低下してきている。

また、家族の機能不全やひきこもり、虐待の問題など複合的に多くの問題を抱えるケースが増加しており、表出されない健康課題を捉えることが難しくなっており、潜在している問題に予防的に対応することが一層求められてきている。

近年では、未曾有の大災害が発生するなど、災害発生時等の健康危機管理への対応の機会が増えてきているものの、若い世代では災害対応経験もなく、不安を抱えている状況にある。

厚生労働省の保健師等活動領域調査からみた県保健所保健師の活動をみると、「保健福祉事業（家庭訪問や健康教育、健康相談などの直接的サービス）」の占める割合が、全国で平成21年度32.3%、平成30年度20.0%と低下している一方、「地区管理」「コーディネーター」などの保健師活動や、「人材育成」、「研修参加」などの資質向上の割合は全国的に増加しており、この傾向は、本県においても同様と考えられる。

<課題>

- ◆ 市町や関係機関と連携・協力のもと、地区活動に立脚した保健師活動の推進（個別事例や事業等を通じた「アセスメント力」・「地区診断能力」の獲得）
- ◆ 予防的な活動を重視
- ◆ 災害対応を含む健康危機管理への適切かつ迅速な対応が可能となる人材育成

～石川県の先輩保健師から後輩保健師へ～

・前年のとおりの事業。何をするにしても最も手間がかからず、最低限の方法を選ぶことが多くなってきた。訪問や事業を実施し復命することに追われていて、地域の課題を考えるに至っていない。住民目線で、今より良い方法がないのか、創意工夫し打開策を見出すことが大切。そのことを伝えていきたい。

・地域診断は、量的データ（統計情報）と、質的データ（社会的情報や生活環境に関わる情報など）を組み合わせる総合的に考察する必要がある。質的データを手に入れるためには、量的データの背景を読み解く経験と、担当地域の誰にどのように聞けば良いかという取材力が必要となるが、市町の保健師を含め、会ったことのない関係者から情報収集することが苦手になってきている。

・地域保健法以降、保健所と市町の役割分担が進み、一緒に何かするという機会が激減した。市町事業は、体験したことがない事業であることもあって、若い層ほど市町支援（協働）という身構えようになっている。

・保健師の行う支援は、支援を求める者に対して行うばかりでなく、こちらから必要性を感じて行うことも多い。こういう場合、必要性を感じる感性や、相手と良い関係を保ちながら支援していく力量がいる。力量は、経験しなければ形成されない。

・難病や母子など、住民に近い場所で活動できるように基盤を作ってきた。確かに個別対応は減ったが、全くゼロではないので、一人ひとりを丁寧にかかわることが必要。また、個別対応が減った分、市町の保健師を含め、関係者と話し、情報や考えを共有していくことで地域の課題をつかむなど、今の時代に合った地域診断のあり方を身に付けていくことの方が大切ではないか。

(3) 保健師活動の形態

従来、県保健所では、管内の市町村ごとに担当保健師を決め、市町村の保健師と連携をとりながらその地域に責任をもって活動する地区担当制をとってきた。しかし、法律の変遷とともに、母子・成人・精神・感染症・難病などそれぞれの分野において事業が増加し、それに伴う保健所の人員配置等の組織体制の変更などを契機として、分野毎に担当者を定めて、担当分野の事業等に責任をもって活動する業務担当制に変更された。

厚生労働省局長通知「地域における保健師活動について」においても、地区分担制の推進が明記されているところであるが、県保健所においては、一部の業務を除き、業務担当制をとっている。

また、市町との関係においても、前述のとおり、地域保健法制定以降、保健福祉活動は県保健所から市町に業務が委譲され、市町が主体で行う事業が増加するなど、県保健所と市町の役割分担が進み、保健所の市町支援業務が減少している。

さらには、市町の成人保健の一部が保険者機能としての活動に変化したことや市町合併に伴い市町村数が半減したことなどもあり、保健福祉関係情報が保健福祉センターを通過するといった情報供給が減少しているが、その変化への対応が十分できておらず、積極的な市町の健康課題や対応状況の把握が必要となってきた。

このため、日常の保健師活動として市町支援に取り組むためには、支援方法を明確にする必要がある。また、県保健師は、県民が地域の実情にあった保健福祉サービスが受けられるように、さまざまな業務で市町を支援していく役割がある。

県保健師は保健所においては、企画調整課、健康推進課の2つの課に所属し、また、県庁の各課に所属する保健師も増加し、分散配置が進む中、県保健師が一同に集まって、意見交換や検討する機会が少なくなっている。

しかし、現在のように地域の健康課題が複雑化し多領域によるアプローチが必要となるケースが増えてきている状況においては、こうした業務の細分化、分散配置の状況を活用して、保健師が集まって意見交換や検討をすることで、重層的かつ効果的な地域保健活動につなげていくことが望まれる。

<課題>

- ◆ 管内市町や関係機関の協力・連携のもと、地区活動に立脚した保健師活動の推進
- ◆ 各担当、地域の健康課題や解決策等の保健師間での共有の促進

※業務分担制に関する担当者の声※

- ・業務分担制のため、業務中心の保健活動となり、地域全体を視野に入れた活動が展開しにくい。
- ・業務ごとに健康課題を分析しているが、所内で共有化されていない。
- ・市町に向く機会が減少し、市町の後方支援としての保健所の関わり方が難しい。

(4) 現任教育

これまでも新任保健師の現任教育については、人事部門の人材育成プログラムに沿った実施がなされてきたところであり、また、保健所間で人事異動があった場合においても、段階的かつ網羅的に実施できるよう、平成30年6月に石川県保健所長会が、「保健所における新任保健師の育成指針」を策定し、各保健所においては、現在、その指針に基づき実施している。

中堅期、管理期の人材育成については、現任教育も含めた研修プログラムは実施されておらず、早急に対応する必要がある。

また、平成30年1月から、新たに県庁と各保健福祉センターに統括的な役割を担う保健師を配置し、研修体制の整備に向けた取組を開始している。

<課題>

- ◆ 中堅保健師、管理期保健師の人材育成プランの作成
- ◆ 個々人が経験年数に応じてキャリアアップしていけるような仕組みや研修受講体制の整備
- ◆ 公衆衛生看護の視点を持ち、常に自己研鑽していく意識の形成及び育ち合う組織風土の形成

4 石川県保健師の目指す姿

地域で生活している人々がその人らしく健やかに暮らせるよう、公衆衛生看護の視点を重視し、地域の健康課題を明確化し、地域の関係者との協働のもと、健康課題を解決するためにPDCAサイクルを活用し、地区活動に立脚した保健活動を展開する。



(1) 「保健師（として）の保健活動の展開」

- ア どの部門に配属されても、予防的介入を重視した保健活動を行う
- イ 個々の住民の健康課題の把握にとどまらず、個別での気づきから地域の課題として捉える視点を大切に住民主体の保健活動を展開する
- ウ 科学的根拠に基づく統計情報の分析を行うとともに、公民サービスや人的財産、文化など人々が暮らす生活関連の情報を併せて地域診断を行い、PDCAサイクルに基づく施策の展開や評価を行う
- エ 積極的に地域に出向き、話し合う中で市町等の関係機関や他職種と地域の課題を共有し、解決に向けたシステムづくりを念頭におき、共に粘り強く取り組む

(2) 平時からの健康危機に備えた活動の展開

平常時から、健康危機を想定した活動を展開し、発生時に適切かつ迅速な対応を行う

(3) 専門職としての自己研鑽

行政職員としての能力向上に努めるとともに、常に専門職として、自己研鑽に努める。
また、相互に育ちあう環境づくりにより資質の向上を図る

ベテラン保健師が考える県の保健師が行う公衆衛生看護活動とは

～後輩保健師への期待を込めて～

- 1 活動の主目的は住民の健康状態の向上！ だけど、調整する対象は健康に限定せず、柔軟な対応を。
- 2 個の支援の中でも、日頃から地域を今より良くする視点を忘れないで。
- 3 この地域を担当しているのは自分だという認識を持って。
- 4 市町支援も個別支援も手法は同じ。訪問して顔を見ながら相手の話を聞いて。
- 5 個別ケースの健康課題だけを切り取りしない関わり。

Ⅱ 保健師に求められる専門能力

1 保健師の各キャリアレベルに求められる能力

めざす保健師像を実現するためには、一人一人が各期に必要な能力を、計画的、段階的、系統的に習得していくことが重要である。

(1) 県保健師に求められる能力

県保健師に求められる能力については、社会人としての基礎となる責任感や協調性などの「基本的能力」、地方自治体の職員として、行政運営に必要な企画・計画や説明、調整、交渉、組織運営などの「行政能力」、県保健師（公衆衛生看護の専門職）としての「専門能力」の3つの能力であり、これらを統合した能力が求められている。以下については、保健師の専門能力について、「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（平成28年3月）」に示されている自治体保健師の標準的キャリアラダーの保健師の活動領域別に求められる能力を元に、作成（整理）した。

【専門能力（活動領域別）】

ア 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。
- ・ 地域に暮らす人々の生活の多様性を理解し、家庭訪問、来所相談の場面などあらゆる保健活動の場面で、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介入を行う能力。
- ・ 支援を評価して、次の支援に結びつけることができる能力も含まれる。

イ 集団・組織への支援

- ・ 集団の特性を把握し、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
- ・ 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
- ・ 地区組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力

ウ 地域診断

- ・ 個々の住民の健康問題の把握にとどまらず、地域特性を踏まえて集団に共通する地域の健康課題や地域保健関連施策を総合的に捉える視点を持って活動する能力。

エ 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統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

オ 事業化、施策化、評価のための活動

- ・ 保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し予算確保できる能力。
- ・ 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
- ・ 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

カ 健康危機管理

- ・ 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、感染症、虐待、DV、食中毒、医薬品、飲料水その他何らかの原因により生ずる地域住民の生命、健康の安全を脅かす事態
- ・ 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すると共に、必要な対応を迅速に判断して実施する能力

キ 調査研究・情報管理

- ・ 地域の健康問題を見つけ、解釈のための情報収集ができる能力。
- ・ 健康問題を解決するための調査、研究計画の立案、データの収集・解釈ができる能力
- ・ 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

ク 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

ケ 保健師の活動基盤

- ・ 根拠に基づいた保健師活動を実践する能力
- ・ 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
- ・ 保健師として自己の健康管理ができる能力（メンタルヘルスの管理も含む）
- ・ 自分の能力を客観視し、自己の限界を理解して他者と共同して保健活動を進める能力

(参考) 「保健師の人材育成計画策定ガイドライン H28 年 3 月」より、「組織人としての活動」
部分の一部抜粋

- 行政職員として職務を遂行するための基本となる行政職員に共通して求められる能力
- ・ 組織の使命を理解し、組織の一員としてメンバーシップを取ることができる能力
 - ・ 立場に応じて、部署内の風土づくりができる能力
 - ・ 組織の構成や意志決定構造及び財政のしくみを理解し、「ホウレンソウ」の確実な実施ができる能力は最も基本の能力
 - ・ 組織外の関係機関の理解を広げ、外部の関係機関とネットワークを構築することができる能力

(2) 各期に求められる能力

保健師が、専門性やその能力を発揮していくためには、新任期から管理期まで段階的に現任教育を推進する必要がある。

保健師の各期の考え方を下記の表に示す。

表 2 保健師の各期の考え方（目安）

各期		経験年数等	キャリアラダー		考え方
新任期	新任前期	1～3年	A-1		実践活動を通して能力を育む。
	新任後期	4～5年	A-2		実践を積み重ね、保健師として自立し視野を広げる。
中堅期	中堅前期	6～15年	A-3		担当業務全般を自立して遂行するとともに、後輩を指導・育成する。
	中堅後期	16年～			B-1
管理期	管理前期	専門員～	A-4	B-2	係全体を視野に入れて活動し、指導的役割を果たす。
	管理後期	課長補佐～	A-5	B-3～	所属長を補佐するとともに、複数の係をとりまとめ、指導的役割や組織管理的役割を果たす。

なお、前職歴等を有する職員や中途採用となる職員等については、個別のキャリアや能力を考慮する必要がある。

ア 新任期に求められる能力

新任期は保健師としての基本的な視点及び実践能力を養う時期である。

a 新任前期

行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持ち、業務の円滑な実施のために同僚や上司とコミュニケーションが図れることが求められる。また、上司等に報告・相談をしながら、業務を行うことができる。

b 新任後期

担当業務の法的根拠や関連施策について理解し、対人支援の基本となる事例の個別支援を中心に、基本的な日常業務を自立して実践できる。

イ 中堅期に求められる能力

a 中堅前期

業務全般を理解し、地域支援活動に係る業務全般を自立して責任をもって実践できるとともに、対人支援活動については複雑な事例にも対応することができる。また、個別支援及び担当事業を地域の健康課題と関連づけることが可能であり、地域の健康課題については優先度を判断し、地域の主体性を尊重した解決策を立案することができる。

自身が担当する業務だけでなく、所属する組織を見渡し、上司と若い世代とのパイプ役を担うことができる。

b 中堅後期

地域診断や地区活動から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の提案といった施策化ができる。

組織人として自立した職務遂行が可能であり、係内でリーダーシップをとって保健師業務を遂行できる。

また、次期指導者としての役割を獲得し、新任保健師との信頼関係を保ちながらの指導育成や、管理期の補佐を行なうことができる。

ウ 管理期に求められる能力

管理期は保健師としての経験を積み、対人支援および地域支援の実践に関して、指導的役割を果たす。

事例に対しては、複雑かつ緊急性の高い健康課題を迅速に明確化し、必要な資源を調整し、組織横断的に調整機能を発揮し、効果的な支援を実践することができる。

保健師の専門分野のみならず、担当部署内の全職員の能力や特性を把握し、資質向上の仕組みづくりと必要に応じて見直しを行なうことが求められる。

自治体保健師の標準的なキャリアラダー（専門的能力に係るキャリアラダー）

キャリアレベル					
キャリアレベルの定義	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
所属組織における役割	・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ。	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。	・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。	・所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。 ・キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。
責任を持つ業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。	・系の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。	・系の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。	・課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。
専門技術の到達レベル	・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。	・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 ・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。	・複雑な事例に対して自立して対応する。 ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を立案する。	・複雑な事例に対して、担当保健師等とスーパーバイズすることが出来る。 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。	・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 ・健康課題解決のための施策を提案する。

保健師の活動領域		各レベルにおいて求められる能力				
求められる能力						
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	<ul style="list-style-type: none"> 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に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 	<ul style="list-style-type: none"> 個人及び家族の健康と生活について分析し健康課題解決のための支援計画を立てることができる。 個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援を指導を受けながら実践できる。 支援に必要な資源を把握できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な事例の支援を必要に応じて、指導を受けて実施できる。 対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な事例のアセスメントを行い、支援を實踐できる。 支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係る支援を實踐できる。 健康課題に予防的に介入することができる。
	1-2. 集団への支援	<ul style="list-style-type: none"> 集団の特性を把握し、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 	<ul style="list-style-type: none"> 集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 担当地区の情報进行分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域診断や地区活動で明らかになった課題を施策立案に活用できる。
	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な住民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。関係機関と協働し、必要に応じて新たな資源やネットワークの立ち上げを検討することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な住民組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。
	2-3. ケアシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 各サービス間の円滑な連携のために必要な調整ができる。 地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健福祉政策に基づき、地域特性に応じたケアシステムの構築に係る施策立案ができる。

キャリアレベル					
	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
各レベルにおいて求められる能力					
保健師の活動領域	求められる能力				
3 事業の活性化・施策化のための活動	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性について理解し、業務計画立案に参画することができる。 担当事業の見直しや新規事業計画を提案することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 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することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉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上司や予算担当者に説明できる。 地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。 	
4 健康危機管理に関する活動	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる。 健康危機に備えた住民教育を指導を受けながら行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域特性に応じた健康危機の予防活動を評価し、見直しや新規事業を立案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 有事に起こりうる複雑な状況の対応に備え、平時より関係者との連携体制を構築できる。 健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる。
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。 現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康被害を予測し、回避するための対応方法について、変化する状況を踏まえて、見直しができる。 組織内の関連部署と連携、調整できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 有事に起こる複雑な状況に、組織の代表者を補佐し、関係者と連携し対応できる。
	<ul style="list-style-type: none"> 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 評価結果等に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属部署内外の関係者とともに事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる。 施策立案時に評価指標を適切に設定できる。
5 管理的活動	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 組織における情報管理に係る基本指針を理解し、業務に係る文書等を適切に管理できる。 保健活動上知り得た個人情報を適切に取り扱うことができる。 業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健活動に係る情報管理上の不則の事態が発生した際に、所属部署内で主導して対応できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニキュアル等の見直しを提案できる。
	<ul style="list-style-type: none"> 組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。 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 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を提案できる。 自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。 組織の人材育成方針に沿った保健師の人材育成計画を作成できる。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 根拠に基づく保健活動を実施するため、実施した保健活動の記録を適切に行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究的手法を用いた事業評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、根拠に基づき保健事業を計画し、その効果を検証できる。
6. 保健師の活動基盤	<ul style="list-style-type: none"> 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 				<ul style="list-style-type: none"> 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できる

自治体保健師の標準的なキャリアラダー（管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー）

キャリアレベル					
	B-1 (係長級への準備段階)	B-2 (係長級)	B-3 (課長級)	B-4 (部局長級)	
各レベルにおいて求められる能力					
保健師の活動領域	求められる能力	求められる能力	求められる能力	求められる能力	
管理的活動	1. 政策策定と評価	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 事業や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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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志決定者及び関係機関にはたらきかけができる。 	
	2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 有事に組織内の人員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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、真現化するこ 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	<ul style="list-style-type: none"> 担当部署内の全職員の能力・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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標・計画を踏まえて、保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言できる。

Ⅲ 保健師に求められる専門能力向上のための方法

1 専門能力向上のための教育・研修(新任期、中堅期、管理期)

(1) 新任期

新任期は、組織の規則等を習得し、個別支援や地区診断に基づく地区管理等の能力を醸成し、保健師としての基本的な視点と実践能力を獲得する時期である。社会人として、公務員として、保健師として成長する最初の段階であり指導者の丁寧な指導が必要である。

新任期の保健師が達成すべき「行動目標」及びそれに必要な「経験事項」などを明示した『保健所における新任保健師の育成指針』(H30.6.1 石川県保健所長会作成。以下、「指針」と表記)に従い、所属職場において新任保健師の育成を行うことにより、新任保健師の自己研鑽やOJTを促進する。

具体的な進め方としては、「指針」に従い、新任保健師が3年間で、指針にある「行動目標」及び「経験事項」のすべてについて達成及び経験ができるように、新任保健師の担当業務を勘案しつつ、計画的にかつ円滑に実施できるよう、職場内で取り組む。

県が主催する新任保健師等研修会や分野別研修会並びに保健所で実施する業務連絡会等においては、専門職としての視点を学び確認していく機会として計画的に参加を促し、意欲的な職務理解と経験の積み重ねで専門能力の向上を図る。特にこの時期は、自己学習習慣を身に着ける重要な時期であることから、より主体的に具体的に、自己学習に取り組むよう促す。

また、指針の「自己評価票」により、新任期の保健師は、適時「行動目標」及び「経験事項」の進捗を自ら管理し、主体的に自己研鑽等に取り組み、保健所長並びに実務担当者等は、必要な助言を行う。

なお、教育課程及び職務経験の多様化から、各保健師の基本的能力の習得状況を確認しつつ個別性に着目した人材育成を行うものとする。

(2) 中堅期

中堅期は、業務全般を理解した上で、支援業務全般を自立して実践できる時期である。自身の担当業務だけでなく、所属する組織(チーム)の業務進捗状況や課題を把握し、上司とのコミュニケーションを図りながら責任をもって遂行することや、若い保健師の相談役となるプリセプターとしての役割を担うことが求められる大切な時期である。

また、活動根拠を明確にし、結果を表現する力を身に着け、管理期の保健師をサポートするなど、次期指導者としての役割を学ぶ時期でもある。

中堅期の保健師は、担当業務を通して「指針」に添った新任保健師の育成を行うとともに、その業務経験を自身の指導者としての成長につなげることができる。この過程においては、「石川県保健師保健活動到達状況チェックリスト」(別紙1)を活用し、中堅期保健師としての意識・スキルアップ等の向上を図ることとする。

具体的には、「石川県保健師保健活動到達状況チェックリスト」を各自が定期的（年 1 回）に記入し、自己能力の習熟度を確認する機会とする。中堅期保健師が、当該年度に獲得したい能力について上司と相談しながら明確化し、上司は能力獲得ができるよう支援し、中堅期保健師の質の高い保健活動につなげていくとともに、各自の能力到達度チェックや目標設定レベルなどを匿名集計し、管内や県での様々な研修が効果的に連動して行われるよう内容の組み立ての参考とする。

保健師活動の目標到達度は、経験年数では計れない現状もあり、保健師個々の勤務背景や習得状況に応じた研修・支援が必要となる。併せて、産休・育休取得者への支援計画や職場内外の研修を受講できる環境づくり（バックアップ）も重要である。

(3) 管理期

管理期は、保健師として経験を積み、対人支援及び地域支援の実践に関して指導的役割を果たすとともに、保健師の資質向上のための仕組みづくりや配置部署との調整など、事業遂行に必要な連携や施策展開等を組織横断的に図る役割を担う時期でもある。

管理期にある保健師は、日々の業務の話し合い、検討会や記録を通して、新任期や中堅期の保健師に自身の経験とノウハウを伝えるなどアドバイスをする。そのことで、方法論の言語化や課題の整理、評価につなげることができる。

具体的には、各職場に配置された統括的保健師は、個々の保健師のキャリアアップを図るために、指針に示した「保健師のキャリアノート」（別紙 2 個々の保健師の業務経験や研修受講履歴などを共通様式に記録したもの）を参考に、職場内の業務分担や受講研修の調整に活用し、各保健師の段階的なキャリアアップを支援する。

また、職場内研修、説明会や事例検討会など場の設定を行い、課題を共有し、協働して、課題解決を図る。

管理期に求められるマネジメント能力を向上していくためには、個人、家族や集団への支援など日々の活動の積み重ねと振り返りにより成長していく対人支援能力に加えて、多職種・多機関と連携し組織として協働していくための幅広い見解の習得と、系統的な学習が必要である。

そのためには、自己啓発として、県や公衆衛生関連団体が主催する研修会等に積極的に参加し、また、組織内外と連携しながら、情報共有や地域事業の施策評価等の検討会など、保健分野以外の部署とも繋がる経験を積み重ね、広域的に専門的に、自身のキャリア形成を図っていくことが必要で、その自覚は大切である。

新任期から管理期をとおして、優れた人材育成の実現を推進するためには、人材育成のための研修体制を整備するだけでは不十分である。

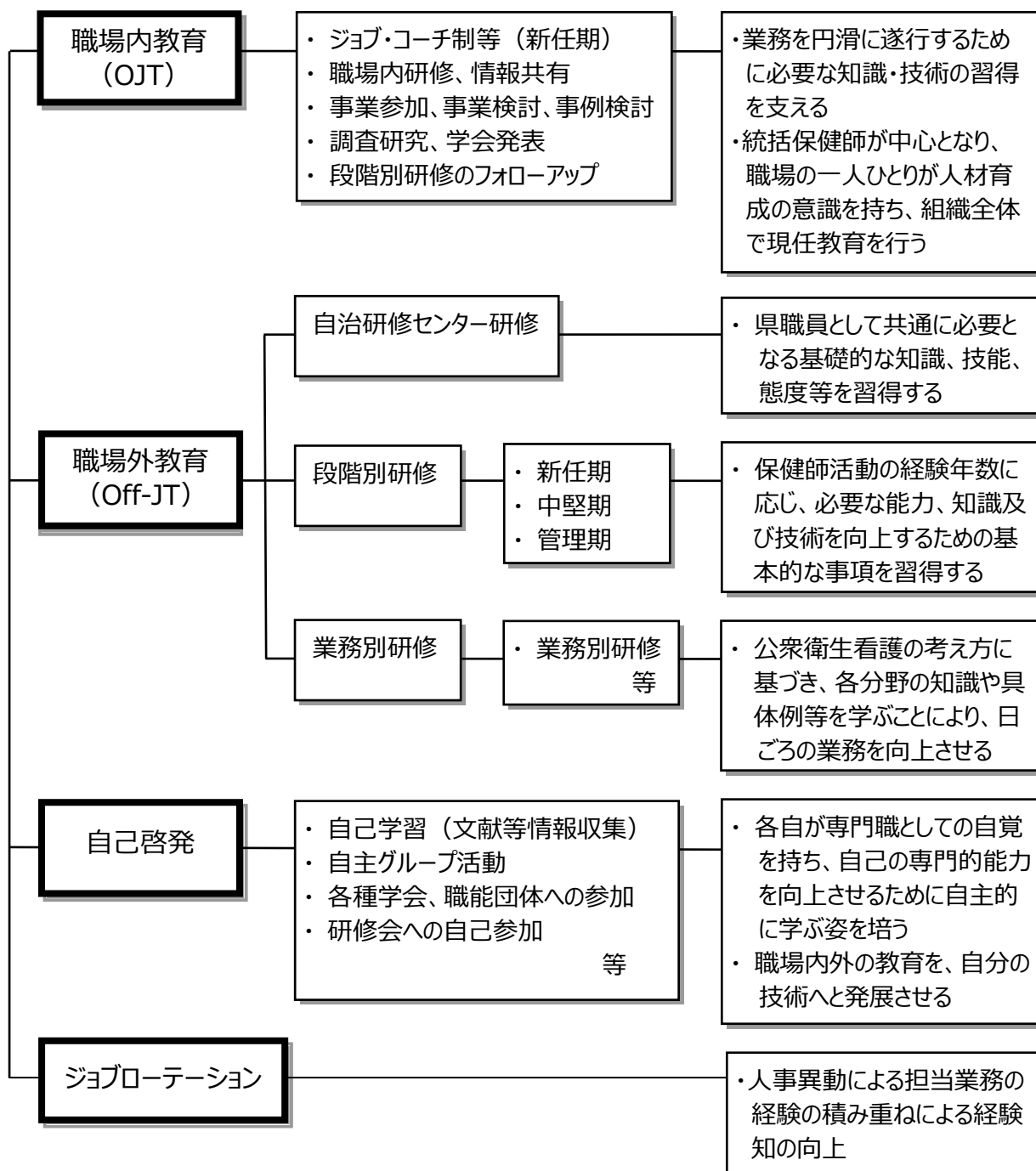
「なりたい保健師」や「求められる保健師の専門性」等を組織内保健師全員で繰り返し考える過程において、共に学び合い育ちあう関係性が生まれ、各期における役割を理解し、その実践に繋がるものと期待できる。

2 現任教育体系

人材育成の目標は、専門的な能力と行政的な能力を兼ね備えた保健師の育成である。

取組にあたっては、保健師一人ひとりが、職場における人材育成の重要性を理解し、相互に協力しながら学び、共に育ち合う職場環境づくりに努めることが不可欠である。

現任教育の手段としては、職場内教育（OJT）、職場外教育（Off-JT）、自己啓発、ジョブローテーションがある。これまでは、人材育成というと初任者以外は職場外教育に偏る傾向にあったが、全保健師に対する OJT や自己啓発についても推進し、バランスの取れた効果的な現任教育体系となるように努める。



(1) 職場内教育 (OJT)

配属された職場において、業務の遂行を通して上司や先輩の指導により行われる。

職場内教育 (OJT) とは、日常業務を遂行していく過程で、指導者が対象保健師に対して、計画的、意識的にアドバイスをしたり、支援したり、褒めたりすることを通して、保健師の人材育成を図ることである。人材育成計画に立脚し、具体的な到達目標を念頭に置きながら指導していくことが望ましい。

具体的には、対象職員の業務遂行状況に応じて、指導者が自ら実践して見せ、議論し、報告、連絡、相談を受け、業務遂行の順調度を観察し、順調ではないときには、その原因追及、修正や支援をする等、仕事を進める上でのコミュニケーションを通して職務遂行能力を高めていくものである。

職場内教育 (OJT) では、指導者が対象保健師に対して効果的な指導、助言、評価を行うことが非常に重要であることから、指導者の育成が必須となる。

ア 職場内教育 (OJT) を意識した取り組み

統括保健師や課長 (GL) は、事例検討会や業務検討会などが振り返りや学びを共有する場であることを意識し積極的に設けるとともに、日常の業務を職場内教育 (OJT) として位置づける。

統括保健師や課長 (GL) 及び指導者 (ジョブコーチ) は、職場外教育 (Off-JT) と職場内教育 (OJT) を連動させ、研修で習得した知識が実践に活かされているか確認するとともに、統合させていくよう支援する。

統括保健師や課長 (GL) 及び指導者 (ジョブコーチ) は、段階に応じて求められる能力と一人ひとりの能力に応じて意図的・教育的な関わりを行う。

保健師の能力育成のため、現在獲得されている能力について各人が認識するとともに、統括保健師や課長 (GL) とともに話し合うことで、求められる能力獲得に積極的に取り組む姿勢を醸成する。

イ 職場内教育 (OJT) の具体的事例

- ・新任期におけるジョブ・コーチ制
- ・段階別研修のフォローアップ
- ・事例検討：定例的实施の他、家庭訪問の前後などを活用した訪問目的や結果の確認等
- ・調査研究、学会発表
- ・職場内研修、情報共有、伝達研修

(2) 職場外教育 (Off-JT)

職場外教育 (Off-JT) とは、日常業務や現場を離れて受講する研修やセミナーなどのことで、職場内教育 (OJT) を補完する役割として担当業務やキャリアに応じて実施され、「最新の政策動向や知識、スキルの獲得」「日々の活動を体系的に整理し、活動で得た知識・スキルの整理・体系化する」「他の受講者から学ぶ・情報を吸収する」などの役割がある。

自治研修センターが実施する行政研修と、専門能力の向上を目的とした、各段階別研修と、担当業務特有の知識等を習得する業務別研修に大別される。

ア 職場外教育 (Off-JT) を効果的にする取り組み

所属長は、対象となる保健師の業務内容や段階に応じた研修に参加させる。

統括保健師や課長 (GL) 及び指導者 (ジョブコーチ) は、職場外教育 (Off-JT) と職場内教育 (OJT) を連動させ、研修後は習得した知識を確認し、実践と統合していくことを支援する。

一人ひとりが主体的に研修の受講に努めるとともに、統括保健師や課長 (GL) は、必要な研修に計画的に保健師を参加・派遣させることができるよう、派遣計画をたて、予算の確保や業務調整を行う。

(3) 自己啓発

保健師助産師看護師法には、第二十八条の二で「保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。」と定めている。

保健師一人ひとりが専門職としての自覚を持ち、専門能力の開発は「自ら育つ」という自分の将来に「展望」を持った個々の職員の意欲から始まり、専門職において、自ら学び、学習し、成長するプロセスである自己啓発をすることは不可欠である。常に変化、進歩する関連情報を収集し、知識・技術を習得していく姿勢は専門職として基本的に求められるものであることから新任期から自己研鑽を習慣化することが重要である。

自分が有している専門能力について正しく評価し、不足していると考えた知識や技術について自己啓発により獲得していくことが専門能力向上には不可欠である。

ア 自己啓発の意義

自己啓発とは、必要な知識や能力について自ら認識し、自分の意志を持って能力の開発のために学習することである。人材育成は、本人の意欲、主体性があるはじめて可能となるものであることから、自己啓発は人材育成の基本であると考えられる。

イ 保健師として求められる専門能力の獲得と自己啓発

保健師に求められる専門能力は、現場での実践と、実践結果を適切に評価し、試行錯誤する際の自己学習の反復で獲得されていくものである。

ウ 自己啓発の方法例

- ・最新の知識・技術の習得（研修会、講演会、専門書、資料等）
- ・各種研究会、学会等への参加・発表
- ・専門技術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

（４）ジョブローテーション

ジョブローテーションとは、人事異動による担当業務の経験の積み重ねを通じて人材育成を図るものである。また、専門能力と行政能力を兼ね備えた人材を育成するために、一人一人の人材育成計画に沿って、様々な職務を経験することで個人の能力を高めていくものである。

所属で様々な業務経験等を通じ能力を獲得できるよう保健師キャリアノートを活用する。

<各期の能力獲得に効果的なジョブローテーション例>

新任期：保健衛生部門への配置（３年程度）

中堅期：保健師一人配置部門への配置、本庁勤務

管理期：管理職への登用

～石川県の先輩保健師から後輩保健師へ～

・以前は、保健所では2課会という会議があり、事業の検討や事例検討などが積極的にされていた。その中で、他の保健師の事業やケース支援を知ること、保健師としての動きも学んでいた。今は、業務ごとに上司と打ち合わせを行うため、他の保健師の動きから学ぶということが難しくなり、隣の課までとなると何をしているのかさっぱりわからないという状態になった。同じ職場の保健師が集まり、情報を共有したり整理したりすることや、体験や思いを話し合う機会が必要ではないか。

・新規採用が多くなったせいか、初任期に県庁に配属される者も出てきたが、現場経験がなく、技術職としての根幹がなく、保健師としての働きが出来ていない。できる限り、各時期に合った経験を積むようなジョブローテーションも必要ではないか。

・新任期には研修もあるが、それ以降の現任教育は各所属に任されており、系統だっていないために、結果的に能力形成は各人に任されている。このような現状を打開したい。

・能力形成は、自己啓発が基本ではあるが、職場として個人の頑張りを後押しすることや、同僚が悩んでいても関心がないというのではなく皆で育ち合うような環境づくりが出来れば良い。

石川県保健師のキャリアパスイメージ

※ 下線の研修は現在ないため、調整が必要

経験年数	1	2	3	4	5	10	15	20	25	30	35	
職位	新任期				中堅期				主任技師			
保健師区分	新任前期		新任後期		中堅後期				管理前期			
	A1		A2		A-3				A-4			
キャリアラダー	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
管理職キャリアラダー	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
獲得能力	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
業務経験	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
職場内教育	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
必要な内容	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
階層別研修	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
指導者研修	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
分野別研修	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
健康危機管理研修	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
階層別研修	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
分野別研修	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
健康危機管理研修	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
各種学会	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
専門能力の習得	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
関係団体による研修	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
自己啓発	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
専門知識・技術の習得	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
一般知識の習得	A1		A2		A-3				A-4			
	A1		A2		A-3				A-4			
個別支援能力	・個別支援能力 ・地域診断能力 (ともに自立しながら実践できる)	・困難事例への対応 ・地域診断能力(健康課題を明確化し優先度を判断し解決策を立案できる) ・事業の企画、立案能力 ・新任保健師の指導能力(フリセプター)	・地域組織支援能力 (健康課題に応じて地域組織を育成し協働できる)	・健康危機管理能力(危機低減のための事業提案)	・計画策定・施策化 ・組織管理、運営能力(係内の管理役割) ・人材育成能力 ・健康危機管理能力(他部署や関係機関との管理体制整備)	・実践や組織の課題を保健師間に投げかけ問う ・政策と予算決定の流れとポイントを知る ・時代の動きにアンテナを張り、新たな考え方や知識を学習する ・保健師の専門能力向上のための場、体制をつくる ・自らを導いてくれる指導者、助言者等との人脈を形成する ・次世代の保健師に積極的に声をかける(人材育成)	・社会から保健師や組織に求められる課題について部署を超えて話し合い、組織的広範囲に対策をする上で指導的な役割をとる ・組織内外の調整や発信を活用したネットワークをする ・職場での教育活動(勉強会や研修会)や研究活動を組織的に行うよう指導的役割をとる ・人を動かす組織管理に関することや人材育成のマネジメントに関する研修 ・資料作成やプレゼンテーションに関する研修 ・施策化、予算化に関する研修	・地域保健関係者研修会 ・業務連絡会 ・業務別研修会 ・保健師における健康危機管理研修 ・災害関係研修 ・公衆衛生看護研修(管理期)・全国保健師長研修 ・保健師中央会議・公衆衛生看護研修(統括保健師)	・地域保健関係者研修会 ・業務連絡会 ・業務別研修会 ・保健師における健康危機管理研修 ・災害関係研修 ・公衆衛生看護研修(管理期)・全国保健師長研修 ・保健師中央会議・公衆衛生看護研修(統括保健師)	・地域保健関係者研修会 ・業務連絡会 ・業務別研修会 ・保健師における健康危機管理研修 ・災害関係研修 ・公衆衛生看護研修(管理期)・全国保健師長研修 ・保健師中央会議・公衆衛生看護研修(統括保健師)	・地域保健関係者研修会 ・業務連絡会 ・業務別研修会 ・保健師における健康危機管理研修 ・災害関係研修 ・公衆衛生看護研修(管理期)・全国保健師長研修 ・保健師中央会議・公衆衛生看護研修(統括保健師)	
業務経験	・家庭訪問や個別での継続的援助事例 ・事例を通して関係者と連携 ・地区活動を通して住民組織と連携 ・担当業務の企画、運営 ・担当業務の全体を知る ・業務研究を実施し、発表する ・上司等に助言や指導を請う	・複雑な事例対応の経験を積む ・一人配置の場合、保健師としての役割を遂行する ・本庁勤務で事務職等から学ぶ ・新たな健康課題について学び直す ・先輩や上司との対話により、自分の思考を言語化する ・継続的に、業務研究を実施する仕組みをつくる	・複雑な事例への対応や、助言者としての役割を担う ・課題の分析とそれに対する事業のPDCAサイクルを回す ・先輩や上司と日常的に対話をする ・職場での教育活動や研究活動において指導的役割をとる	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修
職場内教育	・基本的な援助活動や担当業務を遂行し自己評価するとともに指導者や上司から助言を受ける ・地域活動、住民との組織活動に継続的に参加し住民と協働する ・目指す保健師像を描き、実行計画を上司と確認する ・職場での教育活動や研究活動に加わる	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修	・新たな健康課題や新たな概念等についての研修 ・効果的・効果的な業務の推進と発展のマネジメントに関する研修 ・地域ケアシステムに関する研修
必要な内容	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
階層別研修	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
指導者研修	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
分野別研修	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
健康危機管理研修	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
階層別研修	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
分野別研修	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
健康危機管理研修	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
各種学会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
専門能力の習得	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
関係団体による研修	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
自己啓発	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
専門知識・技術の習得	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会
一般知識の習得	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会	・新任保健師等研修会

IV 人材育成推進のための体制整備

1 人材育成推進のための組織体制

人材育成の推進にあたっては、職場の一人ひとりが職場における人材育成の重要性を理解し、相互に協力しながら学び、共に育ち合う職場環境づくりに努め、組織として育成体制を構築することが重要である。

(1) 本庁の役割

- ・本庁に配置されている県庁統括保健師（全体統括）を中心とし、統括保健師会議を組織し、保健師の専門能力向上のための現任教育の実施体制を整備する。
- ・本庁内各課は、業務に伴う県外への派遣型研修の人選について、県庁統括保健師（全体統括）と協力し、保健師の業務内容や段階に応じたものとなるよう調整する。また、業務を通じ、意識的に地域の実情が見える資料の提供に努める。
- ・人材育成の担当は、県庁統括保健師（全体統括）を補佐し、段階別研修等の実施や、評価のための資料を作成する。
- ・人材育成のためには、県外への派遣型研修が不可欠であり、そのための予算の確保に努める。

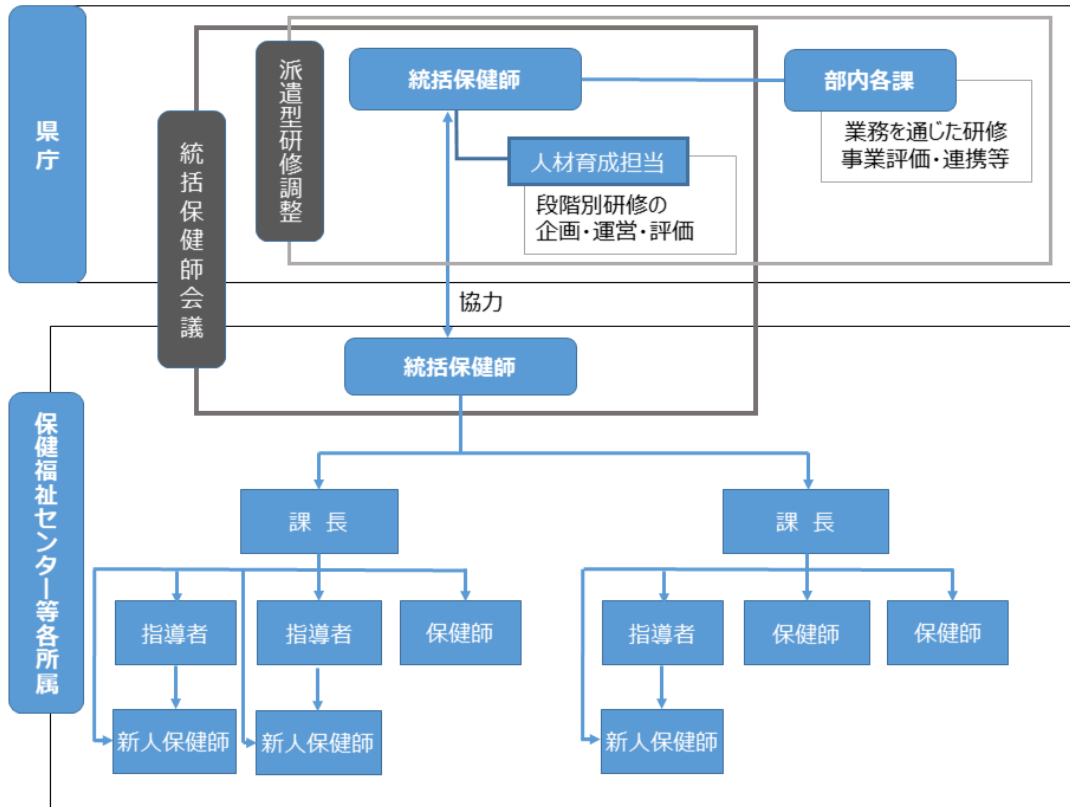
(2) 各所属の役割

- ・各保健福祉センターに配置されている統括保健師は、県庁統括保健師（全体統括）と協力し、保健師の専門能力向上のための職場内教育（OJT）や職場外教育（Off-JT）及び、その評価のためのしくみづくりを行う。
- ・統括保健師は、各課長（GL）と協力し、PDCA を意識した職場内教育（OJT）の体制を整備し、指揮をとる。年度ごとの評価は必ず行い、次年度の実施へ反映させるとともに、統括保健師会議へ提言を行う。

(3) 統括保健師会議

- ・県庁統括保健師（全体統括）と各保健福祉センター統括保健師で組織される会議。県職員向けの現任教育の体制、内容について、企画・調整・評価を行う。

図3 県職員の人材育成組織体制イメージ図



2 県保健師の人材育成における各保健師の役割

名 称	定 義 ・ 役割等
統括保健師	<p>本庁及び各保健福祉センターに一人ずつ設置され、保健師の保健活動を総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う保健師。その役割には、①保健師の保健活動の組織横断的な総合調整及び推進、②技術的及び専門的側面からの指導及び調整、③人材育成の推進がある。</p>
課長（GL）	<p>課（グループ）の業務を遂行するとともに、部下の能力や業務内容、適性に合わせて研修等の参加を勧めたり、業務連絡会や事例検討会を積極的に企画したりすることにより、互いに育ち合う風通しの良い職場環境整備を行う。</p>
ジョブ・コーチ	<p>新規採用職員が不安なく職場や業務になじむことができるよう、配属された職場で指導を担当する職員。採用一年未満の職員 1 名に対してジョブ・コーチ 1 名を配置。</p> <p>ジョブ・コーチは、具体的な職務指導はもちろんのこと、職場生活全般についても相談を受ける。</p>
新任保健師指導者	<p>年度ごとに所属長と統括保健師（課長（GL））が協議のうえ指名。新任前期（2年目、3年目）の保健師の職場内で指導・相談を担当する保健師（プリセプターとチューターの役割を想定、中堅期保健師が望ましい）。新任期保健師 1 名に対して 1 名配置する。</p> <p>指導者は、保健師活動に関する実地指導、日々の相談及び目標到達状況の把握を行う。</p>
全保健師	<p>一人ひとりが保健師として成長していく意識を持ち続けるよう努力する。さらに、個人の努力だけではなく、一人ひとりが人材育成の当事者であることを自覚し、お互いに育ち合うことができるよう、周囲とコミュニケーションを図りながら成長し続けられるよう、自らが考え、行動する。</p>

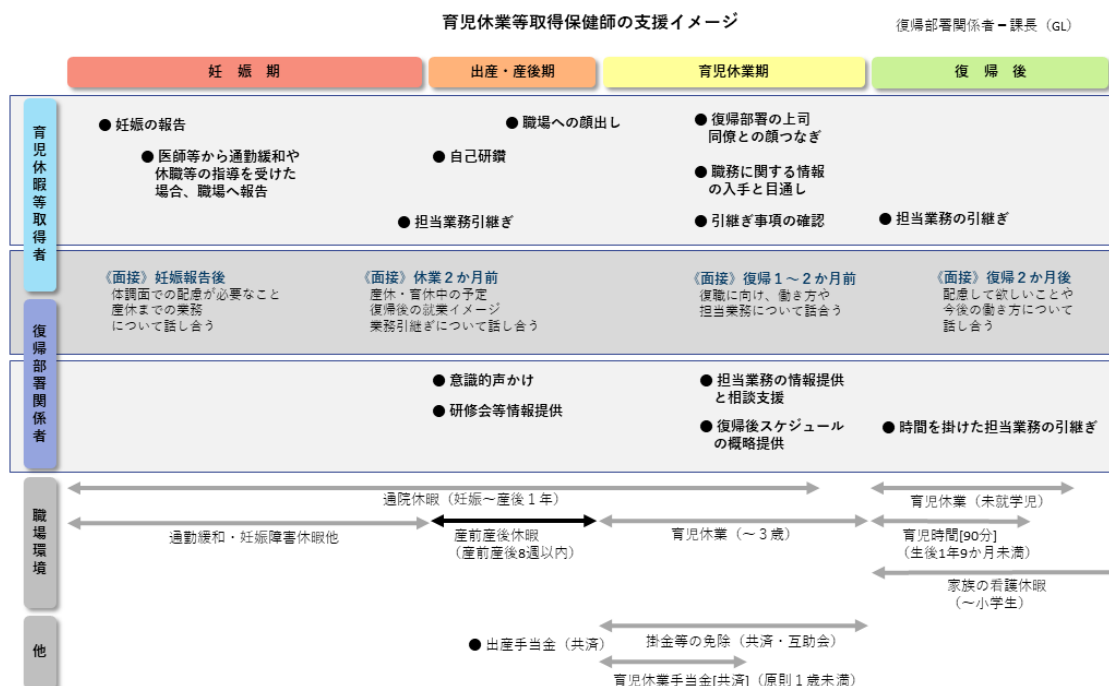
3 個人の特性を考慮した人材育成

(1) 職務経験者への対応

- ・県職員採用時に前職歴を有する職員や、中途採用となる職員等については、個別のキャリアや能力を考慮した人材育成を実施するように努める。
- ・具体的には、早々にキャリアラダーの確認を本人と統括保健師（又はジョブコーチ）で話し合いながら行い、前職の経験を尊重した教育計画を本人の同意の基に立てる。

(2) 育児休業等長期休暇取得者への対応

- ・妊娠、出産、子育てなどにより、長期休暇を取得し、その後職場復帰するものも少なくない。次世代を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を図ることが社会的にも求められており、本県においても、仕事と子育て等の両立ができる体制の推進が図られている。
- ・育児休業等長期休暇中には、職場との人間関係や、業務に関する総制度改革や最新情報などが途絶え、復帰後のキャリア形成に悩むケースがある。専門職としてのキャリア形成のための視点から、支援が必要な場合もあり、当県における支援イメージを図〇に示した。
- ・一人ひとりの専門能力の獲得は、休暇取得の有無に関わらず、個々の保健師自身の自律が基盤となることには変わりはない。そのため、心身の状況、自己の生活などの実情に応じて、自治体や職能等から提供される支援策の有効かつ積極的な活用を図ることが望まれる。



※「育休復帰支援プラン策定マニュアル」（H29.10改正・厚生労働省）、「育児休業取得保健師の人材育成に関するガイドライン」（H25.3月 島根県立大学 永江）、「石川県職員の子育て支援ハンドブック」（H29.12月 石川県人事課）

参 考 资 料

保健所における新任保健師の育成指針

平成 30 年 6 月 1 日

石川県保健所長会

I . 目的

この指針は、新任保健師及び関係者に対し、新任保健師が達成すべき「行動目標」及びそれに必要な「経験事項」並びに「自己評価票」を明示することにより、新任保健師の自己研鑽及び新任保健師に対する OJT を促進し、もって新任保健師の育成及び保健所業務の推進に資することを目的とする。

II . 用語

●保健所

石川県が設置する保健所。

●新任保健師

保健所における勤務経験が通算 3 年未満である保健師。ただし、新採用者に対しては初年度末をもって 1 年が経過したものとみなす。

●保健師業務

保健所において保健師が現に担っている業務であり、保健師の技能に限定するものではない。

●行動目標

全ての新任保健師が、分掌する事務以外の分野を含めて習得し実施することが望ましい具体的な業務上の行動。

●経験事項

行動目標の達成に資するために、新任保健師が分掌する事務以外の分野を含めて OJT として経験することが望ましい業務上の課題のうち、全保健所での実行が可能なもの。

なお、回数の記載がないものは、「1 回以上」とみなす。

●自己評価票

行動目標の到達度及び経験事項の実施状況を新任保健師が自ら評価するための判断基準を示すとともに、その進捗状況を記録するもの。

●領域

「行動目標」及び「経験事項」の対象として区分された業務の範疇であり、この指針では、感染症対策、結核対策、精神保健福祉対策、難病対策、母子保健対策、地域保健対策の6領域とする。

Ⅲ.留意点

- 金沢市が設置する保健所は、この指針の一部又は全部を使用することができる。
- 保健所と保健福祉センターを混同してはならない。この指針における保健師業務には、保健福祉センターにおける福祉相談部業務、地域支援課業務、児童相談課業務及び企画調整課業務（保健所固有の業務を除く）は含まれない。
- 国、県その他の関係機関が主催する研修会等の受講又は学会における発表等は保健師の育成に資することが期待されるが、その開催及び参加の可否は、あくまでも主催者が決するものであるため、この指針には記載しない。
- この指針は、原則として保健師業務のうち全保健所に共通する業務を対象とする。ただし、保健所長が当該新任保健師の分掌事務その他の事情を勘案して、別途、「行動目標」又は「経験事項」を個別に追加することは妨げない。
- 保健所長は、自ら新任保健師の育成に当たる他、保健師その他の職員若干名を実務の担当者として指名することができる。
- 新任保健師は、「自己評価票」により「行動目標」及び「経験事項」の進捗を自ら管理し、主体的に自己研鑽等に取り組むものとする。
- 保健所長は、新任保健師又は実務の担当者に対し必要な助言又は指示を行うとともに、「経験事項」が計画的に、かつ予算の範囲その他業務に支障のない範囲で円滑に実施できるよう努めるものとする。
- この指針は、人事評価、ジョブコーチ制度その他の人事管理事務又は国若しくは県による保健師の育成指針その他の関連の施策を妨げるものではない。
- この指針は、平成30年度に新たに保健所に配属された新任保健師から適用する。ただし、他の新任保健師についてもこれを準用することが望ましい。
- この指針は、必要に応じて適宜見直すものとする。

IV.行動目標

A. 感染症対策

- 1 相談者に対し、相談窓口（所外を含む）の利用方法を説明できる。
- 2 保健所が実施する臨床検査及び相談の受付ができる。
- 3 保健所内において成人の採血（施設内感染防止を含む）ができる。
- 4 関係機関に対し、感染症に対する保健所の対応と法的根拠を類型別に説明できる。
- 5 集団感染の事例について、具体的なまん延防止策を上司に提案できる。
- 6 病院等の立入検査に同行し、院内感染症対策に関する所見を上司に報告できる。

B. 結核対策

- 1 結核患者又はその支援者に対し服薬の必要性及び副作用を説明できる。
- 2 所内の検討会において、個々の患者の服薬中断の可能性を説明し、具体的な支援策を提案できる。
- 3 所内の検討会において、接触者検診の対象者及び検診方法に関する意見を述べる事ができる。

C. 精神保健福祉対策

- 1 相談者に対し、相談窓口（所外を含む）その他の社会資源の利用方法を説明できる。
- 2 相談者に対し、統合失調症、気分障害、アルコール依存症、認知症及び発達障害の特性を説明できる。
- 3 相談者及び関係機関に対し、措置入院、医療保護入院その他の入院制度の概要を説明できる。
- 4 関係機関に対し、保健所が実施する精神保健福祉業務の概要及び法的根拠を説明できる。
- 5 所内の検討会等において、対象事例の課題を説明し具体的な支援方針を提案できる。

D. 難病対策

- 1 相談者に対し、相談窓口（所外を含む）その他の社会資源の利用方法を説明できる。
- 2 関係機関に対し、保健所が実施する難病及び小児慢性疾病の対策及び法的根拠を説明できる。

E. 母子保健対策

- 1 管内における母子保健対策に関して、市町、保健所その他関係機関の実施体制及び連携状況を上司に説明できる。
- 2 乳幼児の事例について、成長及び発達の状況が年月齢に相当するか否かを上司に説明できる。
- 3 母子の事例について、情報の集約及び評価を行い、これに基づく支援方針を上司に提案できる。

F. 地域保健対策

- 1 管内の人口集団に関する公衆衛生上の課題とその根拠を上司に報告できる。
- 2 対象集団の特性を勘案した健康教育が実施できる。
- 3 災害及び健康危機の発生時における自分の役割を上司に説明できる。

V. 経験事項

A. 感染症対策

- 1 次の資料の内容を確認し、要点を整理する。
 - ・県感染症予防計画
 - ・HIV 検査実施要領
 - ・性感染症予防事業実施要領
 - ・県・金沢市肝炎ウイルス検査事業実施要領
 - ・県健康危機管理マニュアル中の感染症対応マニュアル
- 2 保健所が実施する検査を見学する。
- 3 来所相談に出務し担当者を補佐する。
- 4 検査受付・相談記録を確認する。
- 5 検査及び相談の日程を把握する。
- 6 所内において成人の採血（施設内感染の防止を含む）を行う。
- 7 感染症発生届の記載項目及び内容を確認する。
- 8 感染症の発生時に、積極的疫学調査に出務し担当を補佐する。
- 9 医療施設への立入検査に同行する。

B. 結核対策

- 1 次の資料の内容を確認し、要点を整理する。
 - ・結核医療の基準
 - ・感染症法に基づく結核の接触者健康診断の手引き
- 2 結核発生届及びビジュアルカードの記載項目及び内容を確認する。
- 3 所内 DOTS カンファレンスに参加し意見を述べる
- 4 面接による服薬指導を行う。（担当者の補佐を含め2回以上）
- 5 積極的疫学調査に出務し担当者を補佐する。
- 6 所内における接触者健康診断の検討会に参加し意見を述べる。
- 7 医療機関における入退院時の DOTS カンファレンスに出務する。
- 8 コホート検討会で事例の説明をする。

C. 精神保健福祉対策

- 1 精神保健相談において担当医に対し相談の内容及び結果を報告する。
- 2 来所相談に担当者とともに出務し、担当者に支援方法を提案する。

- 3 管内の相談支援事業所、就労支援事業所又はデイケアを見学する。
- 4 措置等の緊急対応を要する事例の記録を確認する。(2例以上)
- 5 保健所が実施する精神保健福祉連絡会、家族教室その他の精神保健福祉事業に出務する。(2回以上)

D. 難病対策

- 1 来所相談に出務し担当者を補佐する。(2回以上)
- 2 保健所が実施する難病又は小児慢性特定疾病に関する保健事業に出務する。

E. 母子保健対策

- 1 保健所が実施する母子保健事業に出務する(2回以上)
- 2 管内市町が実施する乳幼児健康診査に出務する。(見学を含め各健康診査をそれぞれ1回以上)
- 3 管内市町等が実施する母子保健連絡会に参加し意見を述べる。(2回以上)
- 4 管内市町等が実施する乳幼児の家庭訪問に同行する。

F. 地域保健対策

- 1 次の資料から管内市町の情報を確認し、要点を整理する。
 - ・保健所の事業報告書
 - ・地域保健・健康増進報告
 - ・県健康推進課作成資料
- 2 次の計画の内容を確認する。
 - ・県の健康増進計画
 - ・県のがん計画
 - ・県の医療計画
 - ・管内市町の健康づくり計画
 - ・管内市町の母子保健計画
 - ・その他の県及び管内市町の計画(地域保健対策に関するものに限る)
- 3 次のマニュアルの内容を確認する。
 - ・県の健康危機管理マニュアル
 - ・県の災害時の健康管理活動マニュアル
- 4 市町の会議に出務した担当者の復命書を読み、保健所からの助言又は担当者の所感の内容を確認する。
- 5 管内市町との保健活動連絡会に出席し担当者を補佐する。
- 6 保健所が主催する歯科保健の連絡会議において担当者を補佐する。
- 7 地域保健関係者研修会に参加し、内容をまとめる。
- 8 健康教育に同行し担当者を補佐する。
- 9 健康教育を行う。ただし、指導者が同行する。
- 10 保健所が実施する健康危機管理対応訓練に参加する。

VI. 自己評価票

自己評価票には、新任保健師の氏名、開始年月日、評価する年月日、領域名、行動目標の各項目及びその達成度の自己評価（①達成した、②概ね達成した、③あまり達成できなかった、④全く達成できなかった）、経験事項の各項目及びその実施状況、並びに新任保健師の所感及び保健所長又は実務担当者の助言を記載し、原本は当該新任保健師が保管する。

自己評価票

保健所名

氏名

開始 年 月 日

自己評価 年 月 日

年 月 日

年 月 日

年 月 日

年 月 日

年 月 日

A. 感染症対策

【行動目標】

- 1 相談者に対し、相談窓口（所外を含む）の利用方法を説明できる。
- 2 保健所が実施する臨床検査及び相談の受付ができる。
- 3 保健所内において成人の採血（施設内感染防止を含む）ができる。
- 4 関係機関に対し、感染症に対する保健所の対応と法的根拠を類型別に説明できる。
- 5 集団感染の事例について、具体的なまん延防止策を上司に提案できる。
- 6 病院等の立入検査に同行し、院内感染症対策に関する所見を上司に報告できる。

【経験事項】

- 1 次の資料の内容を確認し、要点を整理する。
 - ・ 県感染症予防計画
 - ・ HIV 検査実施要領
 - ・ 性感染症予防事業実施要領
 - ・ 県・金沢市肝炎ウイルス検査事業実施要領
 - ・ 県健康危機管理マニュアル中の感染症対応マニュアル
- 2 保健所が実施する検査を見学する。
- 3 来所相談に出務し担当者を補佐する。
- 4 検査受付・相談記録を確認する。
- 5 検査及び相談の日程を把握する。
- 6 所内において成人の採血（施設内感染の防止を含む）を行う。
- 7 感染症発生届の記載項目及び内容を確認する。
- 8 感染症の発生時に、積極的疫学調査に出務し担当者を補佐する。
- 9 医療施設への立入検査に同行する。

【所感】

【助言】

B. 結核対策

【行動目標】

- 1 結核患者又はその支援者に対し服薬の必要性及び副作用を説明できる。
- 2 所内の検討会において、個々の患者の服薬中断の可能性を説明し、具体的な支援策を提案できる。
- 3 所内の検討会において、接触者検診の対象者及び検診方法に関する意見を述べることができる。

【経験事項】

- 1 次の資料の内容を確認し、要点を整理する。
 - ・ 結核医療の基準
 - ・ 感染症法に基づく結核の接触者健康診断の手引き
- 2 結核発生届及びビジュアルカードの記載項目及び内容を確認する。
- 3 所内 DOTS カンファレンスに参加し意見を述べる。
- 4 面接による服薬指導を行う。（担当者の補佐を含め 2 回以上）
- 5 積極的疫学調査に出務し担当者を補佐する。
- 6 所内における接触者健康診断の検討会に参加し意見を述べる。
- 7 医療機関における入退院時の DOTS カンファレンスに出務する。
- 8 コホート検討会で事例の説明をする。

【所感】

【助言】

C. 精神保健福祉対策

【行動目標】

- 1 相談者に対し、相談窓口（所外を含む）その他の社会資源の利用方法を説明できる。
- 2 相談者に対し、統合失調症、気分障害、アルコール依存症、認知症及び発達障害の特性を説明できる。
- 3 相談者及び関係機関に対し、措置入院、医療保護入院その他の入院制度の概要を説明できる。
- 4 関係機関に対し、保健所が実施する精神保健福祉業務の概要及び法的根拠を説明できる。
- 5 所内の検討会等において、対象事例の課題を説明し具体的な支援方針を提案できる。

【経験事項】

- 1 精神保健相談において担当医に対し相談の内容及び結果を報告する。
- 2 来所相談に担当者とともに出務し、担当者に支援方法を提案する。
- 3 管内の相談支援事業所、就労支援事業所又はデイケアを見学する。
- 4 措置等の緊急対応を要する事例の記録を確認する。（2例以上）
- 5 保健所が実施する精神保健福祉連絡会、家族教室その他の精神保健福祉事業に出務する。（2回以上）

【所感】

【助言】

D. 難病対策

【行動目標】

- 1 相談者に対し、相談窓口（所外を含む）その他の社会資源の利用方法を説明できる。
- 2 関係機関に対し、保健所が実施する難病及び小児慢性疾病の対策及び法的根拠を説明できる。

【経験事項】

- 1 来所相談に出務し担当者を補佐する。（2回以上）
- 2 保健所が実施する難病又は小児慢性特定疾病に関する保健事業に出務する。

【所感】

【助言】

E. 母子保健対策

【行動目標】

- 1 管内における母子保健対策に関して、市町、保健所その他関係機関の実施体制及び連携状況を上司に説明できる。
- 2 乳幼児の事例について、成長及び発達の状況が年月齢に相当するか否かを上司に説明できる。
- 3 母子の事例について、情報の集約及び評価を行い、これに基づく支援方針を上司に提案できる。

【経験事項】

- 1 保健所が実施する母子保健事業に出務する。（2回以上）
- 2 管内市町が実施する乳幼児健康診査に出務する。（見学を含め各健康診査をそれぞれ1回以上）
- 3 管内市町等が実施する母子保健連絡会に参加し意見を述べる。（2回以上）
- 4 管内市町等が実施する乳幼児の家庭訪問に同行する。

【所感】

【助言】

F. 地域保健対策

【行動目標】

- 1 管内の人口集団に関する公衆衛生上の課題とその根拠を上司に報告できる。
- 2 対象集団の特性を勘案した健康教育が実施できる。
- 3 災害及び健康危機の発生時における自分の役割を上司に説明できる。

【経験事項】

- 1 次の資料から管内市町の情報を確認し、要点を整理する。
 - ・ 保健所の事業報告書
 - ・ 地域保健・健康増進報告
 - ・ 県健康推進課作成資料
- 2 次の計画の内容を確認する。
 - ・ 県の健康増進計画
 - ・ 県のがん計画
 - ・ 県の医療計画
 - ・ 管内市町の健康づくり計画
 - ・ 管内市町の母子保健計画
 - ・ その他の県及び管内市町の計画（地域保健対策に関するものに限る）
- 3 次のマニュアルの内容を確認する。
 - ・ 県の健康危機管理マニュアル
 - ・ 県の災害時の健康管理活動マニュアル
- 4 市町の会議に出務した担当者の復命書を読み、保健所からの助言又は担当者の所感の内容を確認する。
- 5 管内市町との保健活動連絡会に出席し担当者を補佐する。
- 6 保健所が主催する歯科保健の連携会議において担当者を補佐する。
- 7 地域保健関係者研修会に参加し、内容をまとめる。
- 8 健康教育に同行し担当者を補佐する。
- 9 健康教育を行う。ただし、指導者が同行する。
- 10 保健所が実施する健康危機管理対応訓練に参加する。

【所感】

【助言】

保健師キャリアノート（記載例）

氏名

職歴			所属部署 所属名 所属課 職名	仕事内容 事務分担	派遣研修 実施主体 研修名 日数	災害対応 (派遣も含む)	研究	その他 (育休等)
年度	年齢	経験 年数 ○年日						
採用								
H26	22	1	A 保健福祉C 健康推進課 技師	感染症予防(結核以外)			発表学会名 テーマ:	
H27	23	2	A 保健福祉C 健康推進課 技師	感染症予防(結核以外)	国立保健医療科学院 感染症集団発生対策 研修(5日間)		発表学会名 日本公衆衛生学会 テーマ 感染症の集団発生時の対応	
H28	24	3	A 保健福祉C 健康推進課 技師	感染症予防 結核についてA市の地区担当と して事例を担当		熊本地震健康 管理チーム派遣 1週間	発表学会名 テーマ:	
H29	25	4	B 保健福祉C 健康推進課 技師	難病支援 母子保健副担当として事例を担 当			発表学会名 テーマ:	産休:H29.11~ 育休:H30.3~
							発表学会名 テーマ:	
							発表学会名 テーマ:	
							発表学会名 テーマ:	
							発表学会名 テーマ:	
							発表学会名 テーマ:	
							発表学会名 テーマ:	

令和2年度 石川県保健師保健活動到達状況チェックリストの記入について

令和元年度に石川県保健師人材育成ガイドラインの検討を行いました。

検討の中で、個々人が経験年数に応じてキャリアアップしていけるような仕組みづくりの必要性が話し合われました。

その実現のため、各個人が自己の能力の習得度を確認し、今年度習得したい能力について上司と話し合いながら明らかにし、職場として能力獲得を支援できる体制を取るために、標記チェックリストを毎年度実施することとしました。

チェックリストは、各自で能力の到達度をチェックし、上司との今年度の目標設定に使用する他、匿名集計し、研修内容の組み立てに使用する予定であることを申し添えます。

※ チェックリストは、日本看護協会がH29年3月に作成したものを使用しております。

実施対象者： 新任期（3年間）を終えた保健師全員

提出期限： 令和2年 月 日

提出先： 企画調整課 ○○

提出方法： 1部印刷し提出し、ファイルをメールにて送付

<記入上の注意>

- 「入力用シート」の「保健活動の確認項目」の各項目の口欄について、次の中から最も当てはまる評価段階を記入ください。
[0：できない、1：指導の下でできる、2：自立してできる、3：指導できる]
- 口欄は、各項目の先頭にあります。その下に①～の小項目が設定されている場合は、その項目すべてが当てはまる評価段階を記入してください。

活動領域	1 対人支援	
	1-1. 個人および家族への支援	
保健活動	<input type="checkbox"/>	⑩収集した情報について、上司や先輩に報告・相談できる
	<input type="checkbox"/>	⑨収集できる情報をアセスメントし、健康課題を明らかにできる
	<input type="checkbox"/>	⑧医療ニーズ⑧生活ニーズを明らかにできる
	<input type="checkbox"/>	⑦本人、家族がどうなりたいか、希望を明らかにできる
	<input type="checkbox"/>	⑥潜在的な健康課題を明らかにできる
	<input type="checkbox"/>	⑤緊急度⑤重症度⑤優先度を明らかにできる
	<input type="checkbox"/>	④不足する情報を明らかにできる
	<input type="checkbox"/>	③①～④を通して対象者の包括的にアセスメントできる
	<input type="checkbox"/>	②対象者の包括的アセスメントと支援者それぞれの役割、支援目標の整合性を評価できる
	<input type="checkbox"/>	①①支援を計画することができる ②長期目標、短期目標を策定できる

①～⑩で一番低い評価段階を記入すること

(例)
①は2だが、⑩は1の場合は、1と記入

- ①、②などの小項目については、各自で習熟度を把握するために評価を書き込むなどしてお使いください。

保健活動到達状況のチェックリスト

氏名：

経験年数（保健師として通算）：

年（満年数）

～活用の前提～
 ●保健師には、下記1-1.個人および家族への支援～3-1.事業化・施策化までの活動を運動させながら実践することが求められる。
 ●このチェックリストにおける【活動領域】と【A-3に求められる能力】は、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」（厚生労働省、2016）を原文のまま引用している。
 ●各自治体の人材育成計画と運動させながら活用する目安（ツール）として作成した。

活動領域	1 対人支援活動	1-2. 集団への支援	2-1. 地域診断・地区活動	2 地域支援活動	2-3. ケアシステムの構築	3 事業化・施策化のための活動
A-3に求められる能力	<p>1-1. 個人および家族への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる ・ 支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる 	<p>1-2. 集団への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる 	<p>2-1. 地域診断・地区活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる 	<p>2 地域支援活動</p> <p>2-2. 地域組織活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる 	<p>2-3. ケアシステムの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる 	<p>3 事業化・施策化のための活動</p> <p>3-1. 事業化・施策化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる ・ 地域の健康課題を明らかにし、評価に基づき事業の見直しや新規事業計画を提案できる
到達状況	<p>1) 支援が必要な個人および家族を把握できる</p> <p>2) 個人および家族のアセスメントから、包括的な対象者の理解ができる</p> <p>3) 個人および家族の健康課題を地域状況や社会的環境要因も含めて把握し、支援の方向性と支援計画を立案できる</p> <p>4) アセスメントに基づいて個人および家族の支援ができる</p> <p>5) 個人および家族への支援の評価ができる</p> <p>6) 支援困難な事例について上司に報告・相談することができる</p>	<p>1) 共通の健康課題を抱えた人々を抽出し、支援が必要な集団として特定することができる</p> <p>2) 特定の健康課題に対応する集団に対して、集団での支援が有効であるかアセスメントできる</p> <p>3) 特定の健康課題に対応する集団に必要な支援を企画、実施、評価できる</p> <p>4) 集団への支援を通して、個別支援が有効かを見極めて、個人および家族への支援を活かすことができる</p>	<p>1) 担当地区・担当業務の活動で得られた情報や関連する健康統計等を活用し、地域診断ができる</p> <p>2) 地域診断や地区活動をもちに、必要な事業計画の立案を行うことができる</p> <p>3) 地区活動計画に盛り込む要素を提案することができる</p>	<p>1) 地域で活動している様々な組織に関わることができる</p> <p>2) 組織を構成する人の課題解決能力を引き出し、その人々が主体的に、地域における健康度の向上に係る活動に参画できるよう支援を実施することができる</p> <p>3) 健康課題に応じて地域に見合った組織化の必要性を提案することができる</p>	<p>1) 担当業務を通して、既存の地域ケアシステムの課題に気づくことができる</p> <p>2) 地域の健康課題や特性を踏まえて、地域ケアシステムの改善を検討できる</p>	<p>1) 対人支援活動～地域支援活動までの一連の保健活動を、事業化に反映できる</p>
保健活動の確認項目	<p>1)-1)-1 「個人および家族への支援」、2-1 「地区診断・地区活動」を通して、共通の健康課題を抱えた人々を集団として、把握することができる</p> <p>① 地区活動や健康相談等から共通課題を持つ人々を抽出できる</p> <p>② 共通課題を持つ人々を支援が必要な集団として特定することができる</p> <p>2)-1) 1 「個人および家族への支援」、2-1 「地区診断・地区活動」を通して、共通の健康課題を抱えた人々を集団として、把握することができる</p> <p>① 集団が持つ特性を関係者に説明できる</p> <p>② 集団のアプローチの必要性を関係者に説明できる</p> <p>③ 集団の特性を踏まえて、集団での支援が有効であるかアセスメントできる</p> <p>3)-1) 1 「個人および家族への支援」を展開することができる</p> <p>① 必要な支援について、企画、実施、評価を実施できる</p> <p>4)-1) 1 「個人および家族への支援」を展開することができる</p> <p>① 個別支援対象に共通する健康課題を抽出し、集団支援に繋げることができる</p> <p>② 集団支援を通して、個別のケースマネジメントを行うことができる</p>	<p>1)-1)-1 「個人および家族への支援」、2-2 「地域組織活動」を通して、地域ケアシステムをイメージすることができる</p> <p>① 地域診断の結果を踏まえた上で、担当地区において、今求められているケアシステムの姿勢をイメージできる</p> <p>② 想定できるケアシステムについて協議すべき関係者を検討できる</p> <p>③ 地域ケアシステムの課題について関係者と意見交換できる</p> <p>④ 課題解決のための方策をイメージできる</p> <p>2)-1) 1 「個人および家族への支援」、2-2 「地域組織活動」を踏まえて、地域ケアシステムの改善を検討することができる</p> <p>① 想定できるケアシステムに向けて、関係機関と協働して、担当地区のケアシステム構築を検討する場を設定できる</p> <p>② 担当業務の地域ケアシステムの改善や開発の必要性を検討できる</p> <p>③ 健康課題と特性を踏まえた地域ケアシステムを提案できる</p>	<p>1)-1)-1 「個人および家族への支援」、2-2 「地域組織活動」を通して、地域ケアシステムをイメージすることができる</p> <p>① 地域診断の結果を踏まえた上で、担当地区において、今求められているケアシステムの姿勢をイメージできる</p> <p>② 想定できるケアシステムについて協議すべき関係者を検討できる</p> <p>③ 地域ケアシステムの課題について関係者と意見交換できる</p> <p>④ 課題解決のための方策をイメージできる</p> <p>2)-1) 1 「個人および家族への支援」、2-2 「地域組織活動」を踏まえて、地域ケアシステムの改善を検討することができる</p> <p>① 健康課題② 発展段階に応じて、組織を構成する人とともに改めて必要なものの組織化を提案できる</p> <p>③ 発展段階に応じて、協働できる</p>	<p>1)-1)-1 「個人および家族への支援」、2-2 「地域組織活動」を通して、地域ケアシステムをイメージすることができる</p> <p>① 組織の発展段階を判断できる</p> <p>② 説明することができる</p> <p>③ 組織の発展段階に応じて、支援できる</p> <p>④ 組織に関連する担当地区の事業計画への参画を促すことができる</p> <p>2)-1) 1 「個人および家族への支援」、2-2 「地域組織活動」を踏まえて、地域ケアシステムの改善を検討できる</p> <p>① 主体性を尊重して協働できる</p> <p>② 支援の必要性を判断できる</p> <p>③ 課題解決能力を引き出すことができる</p> <p>④ 組織を構成する人がより健康を獲得できるような支援を実施できる</p> <p>3)-1) 1 「個人および家族への支援」、2-2 「地域組織活動」を踏まえて、地域ケアシステムの改善を検討できる</p> <p>① 健康課題② 発展段階に応じて、組織を構成する人とともに改めて必要なものの組織化を提案できる</p> <p>③ 発展段階に応じて、協働できる</p>	<p>1)-1)-1 「個人および家族への支援」、2-2 「地域組織活動」を通して、地域ケアシステムをイメージすることができる</p> <p>① 地域診断の結果を踏まえた上で、担当地区において、今求められているケアシステムの姿勢をイメージできる</p> <p>② 想定できるケアシステムについて協議すべき関係者を検討できる</p> <p>③ 地域ケアシステムの課題について関係者と意見交換できる</p> <p>④ 課題解決のための方策をイメージできる</p> <p>2)-1) 1 「個人および家族への支援」、2-2 「地域組織活動」を踏まえて、地域ケアシステムの改善を検討することができる</p> <p>① 健康課題② 発展段階に応じて、組織を構成する人とともに改めて必要なものの組織化を提案できる</p> <p>③ 発展段階に応じて、協働できる</p>	<p>1) 対人支援活動～地域支援活動までの一連の保健活動を、事業化に反映できる</p> <p>① 既存の事業・活動を評価できる</p> <p>② 評価の結果見えてきた課題を整理できる</p> <p>③ 事業・活動における目的・目標を確認し、課題解決に向けた見直しや新規事業を提案できる</p> <p>④ 多職種と協働し、事業や活動の合意形成をすることができる</p> <p>⑤ 担当事業に関する企画や予算を作成できる</p>

活動領域	4 健康危機管理に関する活動				5 管理的活動		6 保健師の活動基盤
	4-1. 健康危機管理の体制整備	4-2. 健康危機発生時の対応	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・政策評価	5-2. 情報管理	5-3. 人材育成		
A-3に求められる能力	<p>・地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案できる</p> <p>1) 健康危機管理マニュアルに基づいて、健康危機管理の体制整備を理解できる 2) 平常時から準備の必要性を理解し、住民と協働して、健康危機低減のための事業を実施できる</p>	<p>・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる ・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</p> <p>1) 状況把握をできる上で、必要な予防活動を実施できる 2) マニュアルに沿って行動し、関係者と情報共有を図ることができる 3) 自身の身の安全を守るができる 4) 自身の立場で主体的に動くこと、指示を受けるべきことの判断ができる</p>	<p>・所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる</p> <p>1) PDCAに基づいて施策の評価を行うことができる</p>	<p>・所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理できるよう指導できる</p> <p>1) 法令や規則を遵守して、保健活動に係る情報を扱うことができる 2) 担当業務に関して、他部署や関係機関、住民へ情報の発信ができる 3) 収集できる情報を適切に管理できる</p>	<p>・後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる</p> <p>1) 自己の能力の到達度を確認できる 2) 後輩保健師の指導を実施し、必要時見直し案を提案できる 3) 職場内等での学習会等を行うことができる</p>	<p>・研究的手法等を用いた事業評価ができる ・保健師の活動の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できる</p> <p>1) 根拠に基づいた安全で安心な保健活動を展開できる 2) 人の生命および尊厳を尊重できる保健活動ができる 3) 保健師として成長し続けられる 4) 業務・活動への建設的疑問や研究的視点をもった活動評価を行うことができる</p>	
到達状況	<p>1)-1) マニュアルに基づき、体制整備を理解することができる ① マニュアルを理解し、説明できる ② 組織内外における各部署の役割を説明できる</p> <p>2)-1) 健康危機低減のための活動を行うことができる ① 日常の地区活動より、地区の健康危機のリスクを把握し、発信できる ② 関係者と対策を検討できる ③ 起こりうる健康危機発生時の担当地域やケースに関するリスクを想定できる ④ 担当地域の健康危機管理体制整備の不備と改善の方向性について提案できる ⑤ 住民とともに、健康危機に備えた活動を実施できる</p>	<p>【自然災害】</p> <p>1)-1) 状況判断と予防活動を行うことができる ① 変化する状況を把握し、二次的な被害を予測できる ② 関係者に情報を報告・共有できる ③ 住民の健康支援のための予防活動を計画、実施できる</p> <p>【感染症】</p> <p>2)-1) 関係者と情報共有を行い、マニュアルに沿って行動することができる ① 指令系統やマニュアルに沿って行動できる ② 組織内外の必要な情報を整理できる ③ 関係者と情報の共有について提案できる</p> <p>【共通】</p> <p>3)-1) 自身の身の安全を確保することができる ① 経時的な記録の必要性を理解できる ② 健康危機発生に関する記録を残すことができる ③ 自身の安全を守ることができる ④ 自身の状況を上司や同僚に随時報告できる 4)-1) とるべき行動を判断することができる ① 主体的にやるべき行動を理解できる ② 指示を受けるべきことと理解できる</p>	<p>1)-1) 施策について、PDCAサイクルに基づく評価を行うことができる ① 所掌する事業・活動に関して、関係者を変えて、評価を行うことができる ② 評価を踏まえて、改善を提案できる</p>	<p>1)-1) 法令や規則を遵守して、保健活動にかかわる情報を扱うことができる 2)-1) 担当業務に関して、他部署や関係機関、住民へ情報の発信をすることができる 3)-1) 収集できる情報を適切に保管することができる</p>	<p>1)-1) 自己の能力を確認することができる ① 自分の能力の到達度を確認できる ② 自らの学習課題を明確化できる</p> <p>2)-1) 後輩保健師の指導を行うことができる ① 後輩保健師の到達度を確認し、指導や助言を行うことができる ② 後輩保健師の自律性・自主性を尊重できる</p> <p>2)-2) 後輩への指導内容を検討することができる ① 指導内容の改善点について検討できる ② 人材育成上の見直し等を提案できる</p> <p>3)-1) 学習会等を行うことができる ① 職場内で、学び合う機会を設定できる ② 職場外で、保健医療関係者とともに、学び合う機会を設定できる</p>	<p>1)-1) 根拠に基づいた、安全で安心な保健活動を展開することができる 2)-1) 社会的公正性・公共性を念頭に、人の生命および尊厳を尊重することができる ① 社会的公正性・公共性を理解できる ② 人の生命および尊厳を尊重できる活動を実践できる 3)-1) 成長するための活動を実践することができる 4)-1) 研究的視点で活動評価を行うことができる ① 業務・活動へ建設的疑問を持つことができる ② 業務・活動について、研究的視点で活動評価を行うことができる</p>	

※各所属で集計表に一人につき縦1列を貼り付け、一覧にして県庁健康推進課へ提出

所属名

項 目	A
経験年数	0
1 対人支援活動	
1-1. 個人および家族への支援	
1)- (1) 支援が必要な個人および家族を把握できる	0
2)- (1) 個人および家族と信頼関係を築き、それぞれの身体的・精神的・社会的側面を理解し情報を得ることができる	0
(2) 収集できる情報をアセスメントし、健康課題を明らかにできる	0
3)- (1) 支援を計画することができる	0
4)- (1) 支援を実践することができる	0
(2) 必要時、集団による支援を活用することができる	0
5)- (1) 記録することができる	0
(2) 支援の評価を行うことができる	0
6)- (1) 上司や先輩に報告することができる	0
1-2. 集団への支援	
1)- (1) 個人および家族への支援、地区診断・地区活動を通して、共通の健康課題を抱えた人々を集団として把握することができる	0
2)- (1) 支援の有効性をアセスメントすることができる	0
3)- (1) 支援に関するPDCAサイクルを展開することができる	0
4)- (1) 個別と集団を連動させて、支援を実践することができる	0
2 地域支援活動	
2-1. 地域診断・地区活動	
1)- (1) 1「対人支援活動」、2「地域支援活動」を通して、地区の特性を把握し、健康課題とその解決策を推定することができる	0
2)- (1) 地域診断を事業計画の立案に反映することができる	0
3)- (1) 地区活動計画について提案する	0
2-2. 地域組織活動	
1)- (1) 地域で活動している組織と協働することができる	0
2)- (1) 組織の発展や課題解決への取り組みを支援することができる	0
3)- (1) 組織化を提案することができる	0
2-3. ケアシステムの構築	
1)- (1) 1-1「個人および家族への支援」～2-2「地域組織活動」を通して、地域ケアシステムをイメージすることができる	0
2)- (1) 1-1「個人および家族への支援」～2-2「地域組織活動」を踏まえて、地域ケアシステムの改善を検討することができる	0
3 事業化・施策化のための活動	
3-1. 事業化・施策化	
1)- (1) 1「対人支援活動」、2「地域支援活動」を通して、一連の流れを事業化に反映することができる	0
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	
1)- (1) マニュアルに基づき、体制整備を理解することができる	0
2)- (1) 健康危機低減のための活動を行うことができる	0
4-2. 健康危機発生時の対応	
1)- (1) 状況判断と予防活動を行うことができる	0
2)- (1) 関係者と情報共有を行い、マニュアルに沿って行動することができる	0
3)- (1) 自身の身の安全を確保することができる	0
4)- (1) とるべき行動を判断することができる	0
5 管理的活動	
5-1. PDCAサイクルに基づく事業・政策評価	
1)- (1) 施策について、PDCAサイクルに基づく評価を行うことができる	0
5-2. 情報管理	
1)- (1) 法令や規則を遵守して、保健活動にかかる情報を扱うことができる	0
2)- (1) 担当業務に関して、他部署や関係機関、住民へ情報の発信をすることができる	0
3)- (1) 収集できる情報を適切に保管することができる	0
5-3. 人材育成	
1)- (1) 自己の能力を確認することができる	0
2)- (1) 後輩保健師の指導を行うことができる	0
(2) 後輩への指導内容を検討することができる	0
3)- (1) 学習会等を行うことができる	0
6 保健師の活動基盤	
1)- (1) 根拠に基づいた、安全で安心な保健活動を展開することができる	0
2)- (1) 社会的公正性・公共性を念頭に、人の生命および尊厳を尊重することができる	0
3)- (1) 成長するための活動を実践することができる	0
4)- (1) 研究的視点で活動評価を行うことができる	0